

Lojaali puurtaja vai hyvä tyyppi?

Tapaustutkimus projektityöstä

MARI LÖNNBERG
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelman
pro gradu –tutkielma
Kesäkuu 2015

LOJAALEJA HYVIÄ TYYPPEJÄ

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

LÖNNBERG, MARI: Lojaali puurtaja vai hyvä tyyppi? Tapaustutkimus projektityöstä

Pro gradu-tutkielma, 70 sivua, 13 liitesivua

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Ohjaaja: Antti Saloniemi

Kesäkuu 2015

Tapaustutkimus käsittelee Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoiminnan projektihenkilöstön kokemuksia projektiluonteisesta työstä sekä odotuksia työnantajaa ja työtä kohtaan. Tutkimuksen viitekehyksenä oli psykologinen sopimus suomalaisessa työelämäkontekstissa jaoteltuna vanhaan ja uuteen psykologiseen sopimukseen. Keskeinen näkökulma oli työllistyvyys, joka voidaan nähdä uuden psykologisen sopimuksen keskeisenä teesinä.

Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoiminta on alkanut vuonna 1998 ja menossa on viides hankekausi. Aluehankkeita on yhteensä 16. Avustajatoiminnan tarkoituksena on tuottaa omalle jäsenistölle kotiin vietäviä palveluja sekä työllistää pitkäaikaistyöttömiä. Toiminta on siis vanhuspalvelujen tuottamista kuin myös välityömarkkinoilla toimimista. Hankkeita rahoittavat Veljesliiton lisäksi ELY-keskukset, TE-toimistot sekä kunnat.

Tutkimus tehtiin poikkileikkaus- ja kokonaistutkimuksena sähköisen kyselyn avulla joulukuussa 2014. Kyselyn ajankohtana projektihenkilöstöä oli yhteensä 39 eri puolilla Suomea. Kyselyyn vastasi 34 työntekijää vastausprosentin ollessa 87. Kysymykset oli mukailtu Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta ja Työelämä tänään-tutkimuksesta. Kysely sisälsi valinta- ja avoimia kysymyksiä. Tutkimus oli kuvaileva ja aineisto analysoitiin frekvenssien, ristiintaulukoinnin ja määrällisen sisälönanalyysin avulla. Lisäksi tapaustutkimusaineistoa vertailtiin jonkin verran viimeisimpään Tilastokeskuksen työolotutkimukseen 2013.

Tutkimuskysymykset olivat: mistä koostuu työn mielekkyys projektityössä, onko projektityöntekijöillä vallalla vanha vai uusi psykologinen sopimus, onko sopimuksessa eroja nuoremmilla ja vanhemmilla työntekijöillä ja mitä odotuksia työntekijöillä on työnantajaa ja mahdollista uutta työtä kohtaan. Projektityöntekijät kokivat työnsä mielekkääksi ja omaavansa paljon vaikutusmahdollisuuksia. Projektityön haasteena olleista epävarmuuden ja muutoksen sekä eri sidosryhmien intressien yhteensovittamisen haasteista selvittiin, koska työssä koettiin vapautta, autonomiaa sekä oman työn kehittämisen mahdollisuuksia. Vanhan ja uuden psykologisen sopimuksen elementtejä oli löydettävissä. Vanhemmilla työntekijöillä löytyi enemmän vanhan sopimuksen mukaista sitoutumista työpaikkaan. Nuoremmilla työntekijöillä oli uuden psykologisen sopimuksen mukaisesti tärkeämpää kehittyminen ja kehittymismahdollisuudet sekä heillä oli myös työpaikan vaihtohalukkuutta vanhempiin työntekijöihin nähden enemmän. Odotukset työnantajaa ja mahdollista uutta työtä kohtaan olivat maltillisia. Omaa työtä arvostettiin ja siihen toivottiin jatkuvuutta. Tapaustutkimuksen valossa uuden psykologisen sopimuksen lupaus työllistyvyydestä ei näytä toteutuvan. Työntekijöillä ei ollut vahvaa luottamusta mahdollisuuksiin hankkia uutta työtä projektityön päättymisen jälkeen. Kyselyn ajankohtana oleva taloustilanne toki vaikuttaa tuloksiin omalta osaltaan.

Avainsanat: projektityö, psykologinen sopimus, työllistyvyys, tapaustutkimus

THE LOYAL AND THE GOOD

UNIVERSITY OF TAMPERE

School of Social Sciences and Humanities

LÖNNBERG, MARI: The loyal worker or the good guy? The case study of project work

Master's thesis, 70 pages, 13 pages appendices

Master's Programme in Work, Welfare and Well-being

Supervisor: Antti Saloniemi

June 2015

The case study deals with the Disabled War Veterans Association assistance project personnel experience of project-based work, as well as the expectations of the employer and the job. The study reference framework was the psychological contract in the Finnish working life context divided in the old and the new psychological contract. A key aspect of the study was employability, which is essential in the new psychological contract.

The Disabled War Veterans Association assistance project started operations in 1998 and the fifth project-season is going on. There is a total of 16 projects. The aim of the assistance project is to produce take-home services for members, as well as employing long-term unemployed. Action is therefore the production of services for the elderly, as well as acting as an intermediate in the labor market. Projects are funded by the association and addition ELY-Centres, TE-Offices and municipalities.

The study was cross-sectional and overall study through an online survey in December 2014. At the time of the survey there were 39 project personnel all over Finland. Survey was answered by 34 employees in response rate of 87. Questions was adapted from Statistics Finland's Quality of work life survey and Work-study today. The questionnaire included the selection and open-ended questions. The study was descriptive and data were analyzed by frequency, cross tabulation and quantitative content analysis. In addition, the case of research data were compared to some extent with the latest Quality of work life survey in 2013.

The research questions were: Which consists of meaningful work in the field of project work, is there the old or the new psychological project in power among the workers and whether the contract differences between the younger and the older workers and what are the expectations towards the employer and the possible new work. The project workers felt that their work is meaningful and they had a lot of opportunities to influence. The challenges for the project work were insecurity and changes, as well as the various interests among the people around the project, but the challenges were overcome because the work consist of freedom, autonomy and opportunities of developing one's own work. Elements of the old and the new psychological contract were found. Older workers were more commitment to the job place like in the old contract. According to the new psychological contract younger workers were keen on development and opportunities to development and they also wanted to change the job place more than older workers. Expectations of employers and a possible new job were moderate. They appreciated their work and it was hoped continuity. The promise of employability according to the psychological contract is not seem to occur in the light of the case study. Workers did not have a strong confidence in the ability to find a new job after the end of the project work. At the time of the survey, the economic situation of course, affect the results of their part.

Keywords: project work, psychological contract, employability, case study

SISÄLLYS:

1 JOHDANTO	1
2 SOTAINVALIDIEN VELJESLIITON AVUSTAJATOIMINTA	3
3 TUTKIMUKSEN VIIITEKEHYS	8
3.1 Suomalainen työelämä ja projektit.....	8
3.2 Psykologinen sopimus suomalaisessa työelämässä	12
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	19
4.1 Tutkimuskysymykset	19
4.2 Tutkimusasetelma ja -strategia.....	19
4.3 Aineiston hankkiminen	21
4.4 Aineiston analysoiminen.....	22
4.5 Eettiset kysymykset.....	24
5 TUTKIMUSTULOKSET	26
5.1 Osallistujat	26
5.1.1 Taustatiedot.....	26
5.1.2 Hyvän projektityöntekijän ominaisuudet	28
5.2 Työn piirteet.....	30
5.2.1 Tyytyväisyys	30
5.2.2 Vaikutusmahdollisuudet työssä	32
5.2.3 Projektityön ominaisuudet	33
5.2.4 Sosiaalinen tuki	37
5.2.5 Kiire	38
5.2.6 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	41
5.3 Palkka, sitoutuminen, kehittyminen ja työllistyminen psykologisen sopimuksen elementteinä	44
5.3.1 Palkka.....	44
5.3.2 Sitoutuminen	45
5.3.3 Kehittyminen.....	47
5.3.4 Työllistymisnäkymät.....	48
5.4 Odotukset työltä ja työnantajalta.....	57
6 LOPUKSI.....	61
LÄHTEET:.....	67
Liitteet	71

LIITTEET

Liite 1. Sähköiseen kyselyyn liittyvät saatesanat, s. 71

Liite 2. Kyselyn pakollisten kysymysten vastaukset frekvensseinä, s. 72

Liite 3. Kyselyn avoimet kysymykset, s. 83

KUVIOT

KUVIO 1. Kaksiportainen organisaatio, s. 4

KUVIO 2. Työnantaja-työntekijä- suhteen perustan muutos, s. 14

KUVIO 3. Vanhan ja uuden sopimuksen mukainen työntekijä ja työntekijän odotukset organisaatiolta, s. 17

KUVIO 4. Vastaajat ikäryhmittäin, s. 26

KUVIO 5. Työkokemusvuodet avustajatoiminnassa, s. 27

KUVIO 6. Tyytyväisyys työn eri osa-alueisiin, s. 31

KUVIO 7. Vaikutusmahdollisuudet, s. 32

KUVIO 8. Työssä tärkeinä pidetyt asiat, s. 36

KUVIO 9. Omaa työtä koskevat väittämät järjestettynä kokemuksen tiheyteen, s. 38

KUVIO 10. Kiireen kokemukset, s. 39

KUVIO 11. Työn ja muun elämän yhteen sovittamisen onnistuminen nykyisessä työssä, s. 41

KUVIO 12. Omaa sitoutumisen tilaa kuvaavat väittämät, s. 46

KUVIO 13. Mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta ja kehittää itseä nykyisessä työssä sekä kehittymisen tärkeys nykyisessä työssä, s. 48

KUVIO 14. Oman osaamisen ja pätevyyden merkitys työllistymisessä, s. 49

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Tyytyväisyys työn eri osa-alueisiin iän mukaan, s. 31

TAULUKKO 2. Vaikutusmahdollisuudet työssä iän mukaan tarkasteltuna, s. 33

TAULUKKO 3. Työssä erittäin tärkeinä pidetyt asiat ikäryhmittäin tarkasteltuna, s. 37

TAULUKKO 4. Sosiaalista tukea koskevat väittämät ikäryhmittäin, s. 38

TAULUKKO 5. Kiireen kokemukset ikäryhmittäin tarkasteltuna, s. 40

TAULUKKO 6. Palkkaukseen ja ylitiöihin liittyvät väitteet ikäryhmittäin tarkasteltuna, s. 45

TAULUKKO 7. Työpaikkaan sitoutuminen ikäryhmittäin eri väittämien avulla tarkasteltuna, s. 47

TAULUKKO 8. Työllistyminen ikäryhmittäin tarkasteltuna, s. 50

TAULUKKO 9. Nykyisen työpaikkansa lähitulevaisuudessa todennäköisesti jättävät ja työpaikalleen jäävät osaamisen ja työllistymisen näkökulmasta, s. 51

TAULUKKO 10. Nykyisen työpaikkansa lähitulevaisuudessa todennäköisesti jättävät ja työpaikalleen jäävät sitoutumisen ja työllistymisen näkökulmasta, s. 52

TAULUKKO 11. Työpaikkaansa tiiviisti sitoutuneet ja vähemmän sitoutuneet osaamisen ja työllistymisen näkökulmasta, s. 53

TAULUKKO 12. Työpaikkaansa sitoutuneet ja sitoutumattomat sitoutumisen ja työllistymisen näkökulmasta, s. 54

1 JOHDANTO

Työelämä muuttuu, se on varma asia. Miten, missä tahdissa ja millaisin seurauksin, siitä voidaan olla montaa mieltä. Psykologinen sopimus on yksi mahdollinen ja paljon käytetty viitekehys tutkia ja ymmärtää työelämän muutoksia. Työ, sen sisältö ja työsuhdetyypit vaihtelevat, olennaista on yksilön kokemus siitä, onko hän vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti tekemässä työtään voimassa-olevalla sopimuksella. Olennaista on myös se, että yksilön odotukset vastaavat sitä lupautusta, jonka hän kokee työnantajaltaan saaneensa, jotta voisi kokea työnsä merkitykselliseksi ja mielekkääksi. Psykologisen sopimuksen tutkiminen projektityössä toimivien työntekijöiden elämismaailmassa avaa näkökulmia vaihdannan logiikkaan; saako työntekijä työstään sen, mihin hän kokee olevansa oikeutettu?

Tutkimuksen lähtökohtana on työ, jota on tehty määräaikaaisessa työsuhteessa projektiperusteisesti jo 15 vuotta kolmannella sektorilla. Kyse on sotiemme veteraanien ja heidän puolisoitensa auttamisen arjessa ja tämän toiminnan organisointi. Samalla kyse on työvoimapoliittisesta hankkeesta, jonka tarkoituksena on pitkäaikaistyöttömien työllisyyden kohentaminen. Projektityön tekee haastavaksi lyhyiden rahoituskausien lisäksi työelämän muutos ja sen vaikutukset yksittäisiin työntekijöihin. Suomalaisessa yhteiskunnassa puhutaan paljon työelämän laadun huonontumisesta, joka näkyy mm. epävarmuutena, kiireenä, työn mielekkyyden vähenemisenä sekä luottamuspulana. Toisaalta työolotutkimussarjan tuloksissa lähes 40 vuoden ajalta voidaan todeta, että työsuhteiden kestot ovat pidentyneet, sillä palkansaajat työskentelevät pidempään samalla työnantajalla. Sutela ja Lehto toteavatkin, että työpaikkansa säilyttäneiden keskuudessa näyttäisi olevan vahva työpaikkauskollisuuden kulttuuri. Määräaikaista työtä tekee hyvin heterogeeninen ryhmä, osalle työntekijöistä määräaikaisuus on oma valinta ja osalle se on vastentahtoista. Määräaikaiseen työhön liittyy paljon epäkohtia ja sitä on tutkittu paljon. Määräaikaista työtä tekevien asemaa on pyritty parantamaan sääntelyllä ja määräaikaiset työsuhteet ovatkin vähentyneet, mutta ovat silti Suomessa yleisempiä kuin EU-maissa keskimäärin. (Sutela & Lehto 2014, 27, 36-37.) Projektityötä voidaan tarkastella yhtenä määräaikaisen työn muotona.

Psykologinen sopimus kertoo työntekijän odotuksista ja uskomuksista työnantajan ja työntekijän vaihtosuhdetta kohtaan. Se on ääneen lausumaton ja henkilökohtainen. Vanha psykologinen sopimus tarkoitti ”omistettua työpaikkaa” kun taas uusi sopimus antaakin parhaimmillaan lupauksen työllistyvyydestä. Kun psykologista sopimusta tutkitaan projektityön kontekstissa, voidaan tarkastella sitä, miten sopimus näyttäytyy työssä, jossa ei ole sisäänrakennettua jatkuvuuden mahdolli-

suutta. Sisältääkö projektityöntekijöiden kokema psykologinen sopimus lupauksen täyttymisen eli täyttääkö se heidän odotuksensa? Voisi ajatella, että juuri projektityössä uusi psykologinen sopimus ja sen sisältämä työllistyvyyyslupaus olisikin ensiarvoisen tärkeä. Mikä puolestaan kantaa projektityöntekijöitä projektista toiseen, aina hankekausien muututtua? Onko se työn mielekkyys, uuden psykologisen sopimuksen onnistuminen vai roikkumista vanhassa sopimuksessa, jossa hyvin tehty työ takaa töiden saamisen jatkossakin?

Avustajatoimintaa on tehty yli 15 vuotta ja projektihenkilöstössä on edelleen alusta saakka mukana olleita tai ainakin pitkään toimineita työntekijöitä, jotka ovat määräaikaissa työsuhteissa kehittäneet toimintaa yhdestä vuodesta kolmeen vuotta kerrallaan. Tutkimuksessa on kysymys siitä, mikä saa työntekijät sitoutumaan ja tekemään hyvin vaativaa tunnettyötä, jossa ei ole luvattua jatkuvuutta. Lisäksi on otettava huomioon, että alueprojekteissa avustajatoiminnan asiakkaat ovat sotiemme veteraaneja ja heidän leskiään ja näin toiminta tulee muuttumaan luonnollisen poistumankin vuoksi. Tosin ikäihmisen määrä tulee säilymään korkeana ja avustajatoiminnasta on saatu hyviä kokemuksia ikäihmisten kotona asumisen turvaamiseen omalta osaltaan. Tapaustutkimuksessa käsitellään projektityön mielekkyyttä, uuden ja vanhan psykologisen sopimuksen esiintymistä sekä työntekijöiden odotuksia työnantajaa ja mahdollista uutta työtä kohtaan.

Tutkimuskysymyksiin haetaan vastauksia sähköisen kyselytyökalun avulla ja vastaukset analysoidaan hyödyntämällä kvantitatiivisia menetelmiä. Analyysi on kuvaileva, koska kyseessä on tapaus-tutkimus. Tapauksen muodostaa koko projektihenkilöstö 16 aluehankkeessa ympäri Suomen. Tutkielman alussa selvitetään, mistä Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoiminnassa on kyse. Sitten hahmotellaan suomalaista työelämää projektityön näkökulmasta. Seuraavana paneudutaan psykologisen sopimuksen käsitteeseen siitä lähtökohdasta, joka on tutkielman kannalta tarkoituksenmukaisinta. Empiirisessä osuudessa kuvataan tutkimuksen toteuttaminen ja tulokset sekä esitetään johtopäätökset.

2 SOTAINVALIDIEN VELJESLIITON AVUSTAJATOIMINTA

Sotainvalidien Veljesliitto on järjestänyt työ- ja elinkeinoministeriön tukemana avustajatoimintaa eri puolilla Suomea marraskuusta 1998 lähtien. Hanke sai alkunsa järjestön halusta tukea ikääntyviä jäseniään, jotta he selviytyisivät omissa kodeissaan mahdollisimman pitkään. Tämän edellytykseksi nähtiin konkreettisen avun tarjoaminen jäsenten koteihin. Palvelut tukevat itsenäistä selviytymistä, itsemääräämisoikeutta sekä kuntoutumista ja täydentävät kunnallisia ja yksityisiä kotihoidon palveluja. Avustajatoiminta on valtakunnallinen työvoimapolitiittinen hanke ja sen kohderyhmänä ovat vaikeasti työllistyvät henkilöt (yleensä yli 500 päivää työttömänä olleet). Samalla avustajatoiminta on osa sotainvalidien ja muiden sotiemme veteraanien erityispalvelujärjestelmää. (Avustajatoiminnasta ammattiin –hankkeen loppuraportti 1.11.2007-31.10.2012, 3). Hanke toteutetaan 16 eri aluehankkeen toimesta ja se työllistää 39 projektihenkilöä (Eija Kilgastin tiedonanto puhelimitse 8.12.2014).

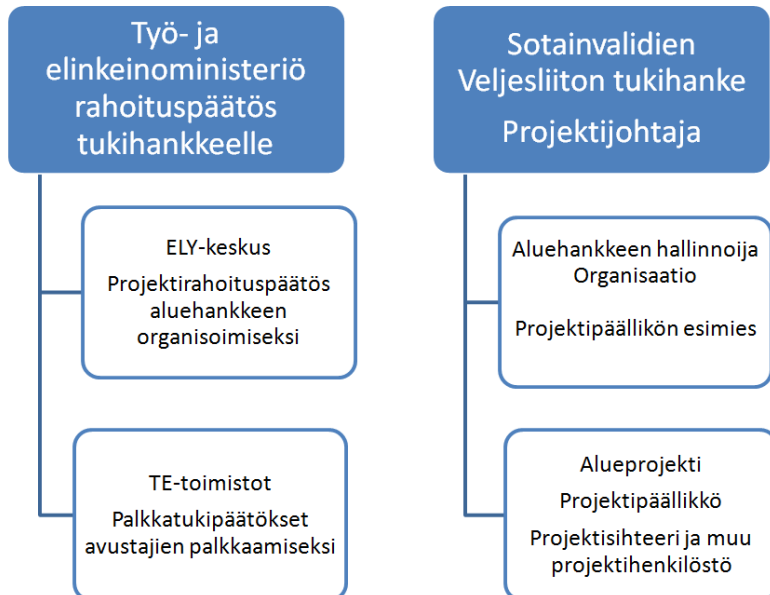
Avustajatoiminnan hankekaudet:

- 1.11.1998-31.10.2001 Avustajatoiminta-projekti
 - 1.11.2001-31.10.2004 Sotainvalidien avustajatoiminta
 - 1.11.2004-31.10.2007 Avustajat matkalla ammattiin
 - 1.11.2007-31.10.2012 Avustajatoiminnasta ammattiin
 - 1.11.2012-31.12.2015 Avustajantyöstä silta työmarkkinoille.
- (Eija Kilgastin tiedonanto sähköpostilla 18.10.2013)

Avustajatoiminnan tarkoitus on kahdenlainen: tuottaa omalle jäsenistölle palveluja ja samalla olla välityömarkkinoiden toimija. Avustajatoiminnan tavoitteena on parantaa pitkäaikaistyöttömien työmarkkinavalmiuksia avustajakasojen aikana. Valtakunnallista avustajatoimintahanketta koordinoi ja ohjaa Sotainvalidien Veljesliiton hallinnoima ja rahoittama tukihanke, jonka toimipaikka on Helsingissä. Tukihankkeesta vastaa projektijohtaja. Tukihankkeen tehtävänä on ohjata ja tukea aluehankkeita. Muita tehtäviä ovat valtakunnallinen tiedottaminen, valtakunnallisten tilastojen koaminen ja perus- ja jatkokurssien järjestäminen. Aluehankkeita on eri puolilla Suomea yhteensä 16 ja ne kuuluvat tukihankkeen sateenvarjon alle. Aluehankkeiden hallinnoija voi olla Sotainvalidien sairas- ja veljeskoti, sotainvalidi- tai -veteraanipiiri, diakonialaitos tai jokin yhdistys. (Avustajatoiminnasta ammattiin –hankkeen loppuraportti 1.11.2007-31.10.2012,5-6) Aluehankkeissa toimii 39 projektihenkilöä, joiden tehtävänimikkeitä ovat projektipäällikkö, alueohjaaja, projektisihteeri tai jokin muu nimike (Eija Kilgastin tiedonanto puhelimitse 8.12.2014). Kuvio 1 selkeyttää avustaja-

toiminnan hahmottamista kaksiportaisena organisaationa (Eija Kilgastin tiedonanto sähköpostilla 18.10.2013).

KUVIO 1. Kaksiportainen organisaatio



Avustajatoimintahanke toimii työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välimaastossa työvoimapolitiittisena hankkeena. Hanke työllistää pääasiassa vanhusten- ja vammaisten auttamistyöhön motivoituneita ja soveltuvia 500 päivää työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä henkilöitä. Hanke voi työllistää myös pitkäaikaistyöttömiä ja harjoittelijoita, jotka ovat suuntautumassa työelämään, mutta tarvitsevat vielä työssään tukea ja ohjausta. Avustajan työsuhde on määräaikainen, mutta parhaimmillaan se on jopa kahden vuoden mittainen. Avustajan viikkotyöaika on useimmiten 30 tuntia. Avustajia pyritään motivoimaan ammatti- tai osa-ammattitutkintojen suorittamiseen tai hakeutumaan aktiivisesti avoimille työmarkkinoille jo työsuhteen aikana tai heti sen jälkeen. Projektihenkilöstö tukee, ohjaa ja kannustaa avustajia monin eri tavoin näissä pyrkimyksissä. (www.avustajatoiminta.fi). Työllistettyjen avustajien osaamista on pyritty täydentämään mm. järjestämällä passikoulutuksia, lisäksi on autettu laatimaan työnhakuasiakirjoja sekä hankkimaan sähköpostiosoitteita sähköistä asiointia helpottamaan (Avustajatoiminnasta ammattiin –hankkeen loppuraportti 1.11.2007-31.10.2012, 9). Avustajia on toiminnassa kerralla noin 320 ja koko vuonna eripituisissa työsuhteissa yhteensä noin 525 henkilöä. Asiakastalouksia on reilu 7 000 eri puolilla maata. (www.avustajatoiminta.fi).

Aluehankkeiden projektipäälliköiden ja muun projektihenkilöstön palkkakustannuksista vastaavat pääsääntöisesti alueelliset ELY-keskukset työvoimapolitiittisiin projektitukipäätöksiin perustuen. Lisäksi hankkeet saavat rahaa Sotainvalidien Veljesliitolta toiminnan pyörittämiseen ja muun

muassa avustajille paikallisesti järjestettäviin koulutuksiin. Omavastuuosuudet katetaan hankkeen toiminnasta saatavilla tuloilla. Rahoittajana ELY-keskukset määrittävät alueprojektille työllisyysvaikutteet, joihin hankkeen tulisi kyetä vastaamaan. Hankkeiden rahoituspäätökset arvioidaan vuosittain, vaikka alustavat hankepäätökset ovatkin useimmiten kolmivuotisia. Hankkeet saavat avustajien palkkaukseen TE-toimiston myöntämää palkkatukea, jonka suuruus riippuu avustajan ns. työvoimapoliittisesta statuksesta eli siitä millä työvoimapoliittisella tuella hänet on palkattu. Pääsääntönä on, että noin kahtakymmentä avustajaa kohden on vähintään kaksi projektityöntekijää. Aluehankkeiden tehtäviä ovat aluehankkeen voimavarasuunnittelu ja seuranta yhteistyössä ELY-keskusten kanssa, avustajatoiminnan alueellinen koordinointi, yhteistyö työvoimaviranomaisten ja valtakunnallisen tukiprojektin kanssa avustajien työmarkkina-olosuhteiden kehittämiseksi, työntekijöiden perehdytys, ohjaus ja muu henkilöstön kehittäminen, verkostotyö alueellisten sidosryhmien kanssa, toiminnan vaikuttavuuden arviointi yhdessä tukiprojektin kanssa sekä alueellinen tiedotus ja raportointi. (Avustajatoiminnasta ammattiin–hankkeen loppuraportti 1.11.2007-31.10.2012, 8). Meneillään olevalla hankekaudella 2012-2015 päälinjauksia ovat mm. toiminnan ylläpitäminen, laajentaminen sekä kehittäminen, avustajien ohjaukseen ja jatkotyöllistymiseen panostaminen, nuorten saaminen mukaan avustajatoimintaan sekä ohjaushenkilöstön osaamisen kehittäminen. (www.avustajatoiminta.fi, Eija Kilgastin tiedonanto sähköpostilla 18.10.2013). Aluehankkeilla on edessään uusi hankehaku 1.6.2015 omien alueidensa hallinnollisilta TE-keskuksilta. Tukihanke tukee uuden hankkeen haussa ja sen pohjaksi valmistellaan uutta valtakunnallista hankesuunnitelmaa. (Eija Kilgast, Projektihenkilöstön neuvottelupäivät 24.3.2015 Break Sokos Hotel Flamingossa Vantaalla).

Mistä projektimaailmassa on oikein kyse, selviää hyvin lehtiartikkelista, joka ilmestyi Sotainvalidilehden ensimmäisessä numerossa vuonna 2014:

Hanke-elämää

Pohjois-Karjalassa aloitti vuodenvaihteessa Avustajantyöstä silta työmarkkinoille -hanke. Hankkeen toiminta-aika on 2014–2016. Toiminta on jatkoa Veteraaniavusta ammattiin-hankkeelle, joka toimi ajalla 2011–2013. Työhallinnolta saimme tiedon uuden hankkeen hakemuksen hyväksymisestä itsenäisyyspäivän aattona. Joensuussa syksy oli vanhan hankkeen alasajoa ja joulukuun loppu uuden hankkeen valmistelua. Ennen päätöksen tiedoksisaantia varauduimme hankemuotoisen avustajatoiminnan päättymiseen. Tilanne aiheutti epätietoisuutta erityisesti asiakkaiden parissa: mistä apua, jos veteraaniavustajaa ei enää saakaan hankkeen kautta? Toki myös avustajat pohdiskelivat, jatkuuko työ vuodenvaihteen jälkeen. Samoin hankkeen hallinnossa työskentelevien työsuhteet olivat katkolla. Lisäksi vielä toimiston ja kalustuksen sekä tietoliikennevälineistön kohtalo piti päättää, jos... Uuden hankkeen valmistelu oli syksyn mittaan ehdollista; neuvottelut oppisopimustoimiston, aikuisopiston ja kuntien kanssa piti käydä varauksella: jos projektituki myönnetään.

Useille tieto avustajakäyntien jatkumisesta oli paras joululahja.

Hankkeen alasajo tarkoitti henkilökunnan jäljellä olevien lomapäivien pitämistä ennen vuoden loppua, mikä näkyi asiakkaille avustajapalveluiden päättymisenä joulukuun puolenvälin tienoilla. Joulusiivous piti hankkia toisaalta. Avustajat tiedottivat tilanteesta asiakkailleen. Silti epätietoisuutta esiintyi, ja se purkautui puhelinsoittoina hankkeen toimistolle. ”Toimistopäällikkö” sai ehtimiseen kertoa, että saamme varmuuden uuden hankkeen alkamisesta vasta joulukuun alkupuolella. Päätöksen tultua hän sai ja saa kertoa, että uusia avustajien käyntiaikoja voidaan antaa heti, kun olemme saaneet uusia avustajia ja heidät perehdytettyä työhön. Myönteisen päätöksen tultua uuden hankkeen valmistelu oli ja on edelleenkin kuumeista: jatkavien veteraaniavustajien palkkatukihakemusten tekeminen, uusien avustajien hakeminen työvoimatoimistoilta, työhaastattelut ja avustajien perehdyttäminen, asiakasaikojen varaaminen ja koko hankkeen kevään ajan toiminnan yleissuunnittelu pitää hallinnon henkilökunnan kiireisenä. Veteraaniasiakkaat ottivat uuden hankkeen ilolla vastaan.

Reijo Savolainen, projektisuunnittelija

Pohjois-Karjala

Puheenvuorossa nousee kattavasti esille projektityön haasteita, mutta myös onnistumisia. Hankekausien päättymisen aiheuttaa mm. epävarmuutta ja asiakaskatoa. Eri alueilla tehtävät hankkeet

saavat tukipäätöksiä hyvinkin erilaisin perustein ja päätökset saattavat viipyä. Pro gradu-tutkielman empiirisessä osuudessa käsitellään projektityön piirteitä avustajatoiminnan projektihenkilöstön itsensä kuvaamina. He kertovat, millainen on heidän mielestään hyvä projektityöntekijä sekä projektityön haasteista, mutta myös työn parhaista ja innostavimmista puolista.

Avustajatoiminnasta on koottu runsaasti materiaalia eri rahoittajien lähtökohdista. Avustajatoimintaa on tutkittu lähinnä asiakastyytyväisyysnäkökulmasta: Kautto, Marjut (2013) Yksin asuvien asiakkaiden kokemuksia sotaveteraanien avustajatoiminnasta, pro gradu –tutkielma, Gerontologia ja kansanterveys, Jyväskylän yliopisto, Terveystieteiden laitos ja Järvinen, Sirkku (2012) Avustajatoiminta omaisen silmin, Avustajatoimintaprojekti asiakkaan omaisen kokemana, Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, Sosionomi (AMK), Hämeen ammattikorkeakoulu. Avustajien näkökulmaa avustajan työhön on tutkinut Majuri-Kiiski, Minna (2014) Tämä työ on kuin tehty minulle, Avustajien kokemuksia työstään ja saamastaan ohjauksesta avustajatoimintahankkeessa, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Sosionomi (AMK). Selkeä puute on alueellisen projektihenkilöstön näkökulman esiintuominen voimakkaammin, vaikkakin heiltä on tukihankkeen toimesta tehty omat kyselyt 2009 ja 2012. Kyselyissä selvitettiin koulutusta, tilastointia, tukihankkeen kautta jaettavaa rahoitusta sekä tukihankkeen merkitystä alueprojektien kehittämisessä sekä koordinoimisessa. Projektityöntekijöillä on vankka ja paikallinen näkemys työmarkkinoista, pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työntekijöiden tilanteesta sekä vanhusten kotona selviytymisen tilanteesta ympäri Suomea. Samoin he tuntevat projektiviidakon ja rahoitusongelmat. Projektihenkilöstölle järjestetään vuosittain koulutuspäiviä tukihankkeen toimesta. Näillä koulutuspäivillä projektihenkilöstöllä on mahdollisuus saada tietoa, taitoa ja vertaistukea vaativaan tehtäväänsä. Uhkakuvana tulevaisuudessa on, että jos hankerahoitukset loppuvat eikä muuta, korvaavaa rahoitusta järjestä, pitkäaikaistyöttömiltä loppuu tämäkin väylä työllistyä, vanhusten kotihoidon palvelujen kapeeneminen sekä kokeneen ja sitoutuneen projektihenkilöstön (noin 40 henkilöä) työttömyys.

3 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

Pro gradu-tutkielma kuvaa suomalaista työelämää projektiluonteisessa työssä tapaustutkimuksen avulla. Keskeisenä lähtökohtana on työelämälähtöisyys ja tutkielman tuottaman tiedon hyödyntäminen Sotainvalidien Veljesliiton, projektien sidosryhmien sekä työntekijöiden keskuudessa. Tutkielma on empirialähtöistä ja sen viitekehys on suomalaisen työelämän psykologinen sopimus vanhaan ja uuteen sopimukseen pelkistettynä.

3.1 Suomalainen työelämä ja projektit

Suomalaisen yhteiskuntaelämän ja julkisen hallinnon muutos kohti projektiyhteiskuntaa juontaa juurensa jo 1980-luvulle. Valtiollisten instituutioiden vastuuta on siirretty paikallisille toimijoille julkisen palvelutarjonnan suunnittelun ja toteutuksen suhteen. Sulkunen (2006) toteaa, että poliittiset ja hallinnolliset kuin myös ammatilliset ja vapaaehtoistoimijat ovat yhä enemmän riippuvaisia toistensa työstä. Sosiaaliset ongelmat ovat niin monimuotoisia, että niihin on syytä puuttua yhteisvoimin, samalla kansalliset ja paikalliset politiikkaohjelmat korostavat moniammatillista yhteistyötä. Toisaalta uhkana on, että vakavien yhteiskunnallisten ongelmien hoidossa hämärtyy demokraattinen vastuullisuus. Sulkunen nimeää ongelmallisiksi projektityössä myös projektityön ja organisaation perustyön rajan hämärtymisen sekä rahoituksen varmistamiseksi laaditun liian kunnianhimoisen ja epärealistisen tavoiteasettelun. Toteuttamisvaiheen ongelmallisuutta lisää se, että asetetut tavoitteet tulee myös saavuttaa. Haasteelliseksi voi muodostua myös tilapäisen projektihenkilöstön tietovaje organisaation arvoista tai toimintatavoista ja asiantuntemuksen kehittyminen tilapäisissä työsuhteissa on hyvin vaikeaa. Tämä ongelma on erityisesti nähtävissä aatteellisen järjestötoiminnan projekteissa. Parhaimmillaan projektitoiminta hyödyttää sekä tekijöitä että tekemisen kohteita ja hyviksi havaitut käytännöt jäävät elämään. Kääntöpuolena asiassa on se, että projektit saattavat omalta osaltaan vähentää julkisen peruspalvelutoiminnan rahoitusta. Ja on myös todettava, että onnistuneinkin projekti päättyy, koska projektilla on aina alku ja loppu. (Sulkunen 2006, 69-70.)

Projekteja käytetään yhä enemmän innovaatioiden etsimisen lisäksi myös palvelujen tuottamiseen. Projektien rahoitukseen myötävaikutti EU-jäsenyyden myötä avautuneet ohjelmat ja rahastot. Rahoitusmekanismit saivatkin aikaan ilmiön, jossa jatkuvaluonteista työtä muutettiin projekteiksi rahoituksen houkuttelemana. (Seppänen-Järvelä 2004, 251-252.) Projektien yleisyyttä havainnollistaa se, että noin kuudennes työssäkäyvistä suomalaisista työskentelee pääasiallisesti projekteissa tai hankkeissa. Lähes kolmanneksella työssäkäyvistä työ koostuu ainakin osittain projekteista ja lähes

neljännes tekee päivittäin työtä oman työpaikan ulkopuolisten tahojen kanssa. Itsensä johtaminen ja vuorovaikutus muiden kanssa korostuvat projektityössä. Projektit tulisi johtaa alusta loppuun ja projektien päättyessä karttunutta tietoa tulisi arvioida ja jakaa myös organisaation sisällä. Projektien aloittamiseen on aina ollut jokin syy, joten saavutettujen tulosten seuraaminen on luonnollista. (Työterveyslaitoksen erikoistutkija Minna Janhosen haastattelu Työpiste-lehdessä 16.10.2014.) Projektit ovat hyvin erilaisia; sosiaali- ja terveysalan projektit eroavat suuresti vaikkapa teknologiayrityksen tuotekehittelyprojekteista.

Projekti poikkeaa monista muista työn organisointitavoista, koska sillä on ennalta määritelty päämäärä, selkeä aikataulu, resurssointi, rajattu laajuus sekä väliaikainen ja ainutkertainen luonne. Projektin tehtävät ovat usein monimutkaisia ja uusia ja ne vaativat erityisosaamista. Niiden tehokas toteuttaminen vaatii usein luovuutta, valintaa, jatkuvaa arviointia sekä päätöksentekokykyä. Toimiminen projektiympäristössä vaatii joustavuutta, uudistumista sekä muutoksen sietokykyä. Projekteissa työnkuva ja asema eivät niinkään säätele työntekijän tehtäviä vaan projektin tavoitteet ja työntekijän osaaminen säätelevät sitä, mitä tehtäviä projektin aikana tehdään ja ne saattavat myös vaihdella projektin kuluessa. Projekteilla on selkeä päämäärä, tulevaisuuden tila, johon päästään, kun projekti on toteutettu. Päämäärä kertoo sen, miksi projekti on ylipäänsä ollut tarpeen aloittaa, mitä muutosta on haluttu saada aikaan sekä mitä konkreettisia tavoitteita on tarpeen määritellä. Projektinhallinta on tarpeen, jotta projektin päämäärät ja tavoitteet saavutetaan. Projektilla on myös useita sidosryhmiä, joilla on omia odotuksia projektin suhteen. Sidoryhmät voivat olla yksilöitä, ryhmiä tai organisaatioita. Yhteistä heille on se, että projekti voi vaikuttaa tai he voivat vaikuttaa projektiin. (Artto & Martinsuo & Kujala 2008, 26-28, 31, 35, 41.)

Modernia yhteiskuntaa voidaan kutsua sopimusyhteiskunnaksi aina Jean-Jacques Rousseau'n yhteiskuntasopimuksen teoriasta sen modernimpiin versioihin. Yksilöillä on sosiaalisia oikeuksia kansalaisuuteen sekä työhön perustuen. Kun työhön perustuvat sosiaaliset oikeudet lisääntyvät kansalaisuuteen perustuvien oikeuksien kustannuksella, kansa jakaantuu kahtia. Hyvinvointivaltiossa kaikilla on universaalit oikeudet, mutta lisäedut, kuten esim. työterveyshuollon palvelut, työllisyysturva, eläkekertymä ja ammatillinen täydennyskoulutus, kuuluvat vain ansiotyössä oleville. Työntekijöiden sosiaaliturvaa kehitettäessä työsuhteella on ollut suuri merkitys. Toisaalta sosiaaliturvan sitominen työsuhteeseen on myös sen heikko kohta, sillä esimerkiksi suuri joukko aktiivista ja yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä tekevistä yksilöistä jää työsuhteeseen perustuvien sosiaalisten oikeuksien ulkopuolelle. Koistinen ehdottaakin, että palkkatyöhön rajautuva työn määritelmä tulisi laajentaa koskemaan kaikkea yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä. (Koistinen 2014, 297-305, 322.) Erilaiset yhdistykset tekevät merkittävää työtä hyvinvointiyhteiskunnan palvelujen aukkokohtien

paikkaamiseksi. Toimintaa on kuitenkin vaikea suunnitella pitkäjänteisesti hankemaailman alati tiukentuvien ehtojen sanelemana. Vaarana on myös se, että hyviä työntekijöitä ei saada toimintaan mukaan riittävästi. Toki vapaaehtoisten toimijoiden työ on tärkeää ja arvokasta, mutta sen varassa ei voida tehdä pitkäjänteisesti työtä eikä tällä toiminnalla todellakaan voida korvata niitä palveluja, joita hyvinvointivaltion tulisi kyetä asukkailleen tarjoamaan.

Suomalaiselle työelämälle tyypillisiä piirteitä ovat vahva eri osapuolten välinen luottamus sekä vahva työmoraali ja -etiikka. Suomalainen työelämä muuttuu pakostakin, globalisaatio ja väestörakenteelliset muutokset vaikuttavat laaja-alaisesti. Työelämän muutos on yhteinen prosessi, johon me osallistumme joko tiedostaen tai tiedostamatta. Työhön suostuminen ja palkkatyön tekeminen ovat keskeisiä teemoja ja työelämän muutoksessa pohditaan yhä enemmän kysymystä ”onko tässä mitään järkeä?”. Suomalaiselle työelämälle omaleimainen vahva eri osapuolten välinen luottamus on rapistunut, työnantajan ja työntekijän välinen kohtalonyhteys ja omistettu työpaikka ovat hyvinvoinnin kyseenalaisia. Moni työelämän asia on kuitenkin kohentunut. (Esim. Alasoini 2012, Julkunen 2008, Järvensivu & Nikkanen 2014.) Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan palkansaajat ovat selvästi ikääntyneempiä verrattuna työolotutkimuksen aloitusvuoteen 1977, mutta he ovat myös paremmin koulutettuja ja toimivat useimmiten toimihenkilöammatissa. Työn sisältö on muuttunut, esimerkiksi tietotekniikka ja vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa sisältyy työssä yhä useamman arkipäivään. Työtehtävät ovat tulleet monipuolisemmiksi ja itsenäisemmiksi. Osaa-mistason nousun lisäksi palkansaajien mahdollisuudet saada työpaikkakoulutusta ja kehittyä työs-sään edelleen ovat lisääntyneet. Työn sisällön merkitys on alkanut korostua ja valtaosa palkansaajis-ta korostaakin työn sisältöä palkkaa tärkeämpänä. Palkansaajat myös kokevat pystyvänsä vaikutta-maan paremmin oman työnsä osatekijöihin. Niin ikään työn tarjoamia kehittymismahdollisuuksia arvostetaan enemmän kuin työhön liittyviä etenemismahdollisuuksia. Toisaalta on muistettava, että työelämän ja työolojen kehitys ei ole ollut yksisuuntaista eikä suoraviivaista ja varsinkin 1990-luvun lama on ollut työolojen kannalta perustavalaatuisin muutos työolotutkimuksen historiassa lähes 40 vuoden ajalla. (Sutela & Lehto 2014, 229.)

Suomessa, kuten muuallakin maailmassa, lama aiheutti mittavia sopeuttamistoimenpiteitä. Esimer-kiksi työtä alettiin organisoida joustavammin ja työvoiman käyttö muuttui moninaisemmaksi, joka näkyi mm. määräaikaaisina ja osa-aikaaisina työsuhteina. Samalla kilpailu kiristyi niin ihmisten kuin organisaatioidenkin välillä ja yksilöllisyyttä alettiin korostaa työsuorituksen mittaamisen ja palkka-uksen muodossa. (Sutela & Lehto 2014, 230.) Työn tekemisen ja sen teettämisen tapojen muuttues-sa huomio kiinnittyy usein vain nopeisiin ja näkyviin työelämän ongelmiin vaikka tosiasiassa muu-

tokset ovat myös hitaita. Työtehtävien määrittely ja organisointi eivät kulje samassa kehitystasossa työn sisällön kanssa. Työntekijän ja työnantajan välinen suhde muuttuu ja vastuiden ja velvollisuuksien raja hämärtyy. Työelämän epävarmuudet heijastuvat myös ihmisten muuhun elämään. (Kovalainen 2010, 103-118.)

Työelämän pelisääntöjen muutoksesta voidaan myös puhua. Järvensivu (2010) toteaa, että suomalaisille työsuhteen vakinaisuus on lähes pyhä asia. Tästä johtuen määräaikaista tai lyhytkestoisia töitä on tarkasteltu ongelmina. Kuitenkin nähtävissä on kehityskulku, jossa epätyypillisinä töinä pidetyt työt alkavatkin olla normaaleja töitä. Työsuhteiden muutos on kuitenkin työelämän pelisääntömuutosten joukossa hitaammin etenevä tai ainakin vaikeammin havaittavissa kuin muut muutokset. Määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät ovat varsin heterogeeninen joukko. Osa pitää määräaikaista hyvänä asiana, koska siihen liittyy myönteinen vapauden tunne ja osalle se tuottaa hankaluuksia tulevaisuuden suunnittelun osalta. On havaittavissa myös sukupolvenvaihdos, ajattelu vakituisen työn ja omistetun työpaikan paremmuudesta on väistymässä. (Järvensivu 2010, 68-71.) Työolotutkimuksissa on seurattu työsuhteen määräaikaaisuuteen suhtautumista ja kehityssuunta on ollut myönteinen. Vaikka määräaikaissa työsuhteissa toimivat työntekijät kaipaavatkin työsuhteen turvallisuutta, liittyy määräaikaiseen työhön paljon positiivisia asioita, joista tärkein on myönteinen vapauden tunne (Lehto & Sutela 2014, 41.)

Muuttuneessa työelämässä työntekijälle tärkeitä ominaisuuksia ovat monitaitoisuus ja joustavuus. Työnantajat etsivät enemmän hyviä tyyppejä, jotka taipuvat mihin tahansa tehtävään tarpeen mukaan. Joillekin työntekijöille tämä on kiinnostavaa ja joillekin hyvin vaikeaa. Hyvällä tyypillä on osaamisen ja joustavuuden lisäksi myös arvot ja asenteet kohdillaan sekä hyvä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kunto ja hän on valmis jatkuvaan kehittymiseen ja muutoksiin. Työllistymiskyky ja osaaminen ovat työntekijän tärkeimmät pääomat. Kun työnantaja omalta osaltaan mahdollistaa näiden pääomien kehittymisen, se puolestaan sitouttaa työntekijää. Tässä on nähtävissä sitoutumisen muuttuminen omistetusta työpaikasta omistettuun työllistymiskykyyn. Työntekijät sopeutuvat työelämän pelisääntöjen muutokseen erilaisin keinoin. Järvensivu on tutkimuksissaan löytänyt erilaisia pärjäämisstrategioita, joita ovat aktiiviset, passiiviset ja luovat strategiat. (Järvensivu 2010, 98-100, 107, 250, 272.)

Yhteiskunnallista keskustelua herätti omalla työelämän analyysillään Juha Siltala teoksessa Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Hän toteaa, että työelämän huonontuminen ei voi enää jatkua, jotakin on tehtävä. Siltala (2007) puhuu työn vaihtosuhteesta, joka tarkoittaa sitä, paljonko täytyy tehdä työtä ja millaisin ehdoin, jotta saa säällisen elämän. Vaihtosuhteen hallinnassa näyttäisi ylin

tavoite olevan itsesääteilyn saavuttaminen. Kun työntekijä antaa jotakin, hän myös tahtoo tehdä sen taloudellisesti ja arvostuksen osalta tunnustetulla tavalla ja vapaaehtoisesti. (Siltala 2007, 16-22.) Alasoini (2012, 107) ei allekirjoita työelämän huonontumista perinteisillä työelämän laadun mittareilla tarkasteltuna, mutta myöntää, että ihmisillä on yleistä huolta tulevaisuudestaan.

3.2 Psykologinen sopimus suomalaisessa työelämässä

Psykologinen sopimus kuuluu sosiaalisen vaihdon teorioihin. Sitä on käytetty 1960-luvulta alkaen analysoitaessa palkkatyöyhteiskunnalle tyypillistä työnantajan ja työntekijän välistä palkkatyösuhdetta (mm. Alasoini 2012, 105-106, Järvensivu 2013, 7, Saari 2014, 29). Kansainvälisessä tutkimuksessa Denise Rousseau'n määritelmä psykologisesta sopimuksesta on saanut eniten kannatusta, mutta käsite on edelleen ristiriitainen monella tavalla. Psykologinen sopimus kiinnostaa kuitenkin tutkijoita ja sen tiimoilta on ollut erittäin vilkasta keskustelua viime vuosina. (Alasoini 2013, 42.) Suomessa psykologisen sopimuksen keskustelua ovat käyneet vahvimmin Tuomo Alasoini ja Anu Järvensivu.

Psykologinen sopimus on Rousseau'n määritelmän mukaan ääneen lausumaton ja se sisältää työntekijän uskomukset siitä, millaisia oikeuksia ja velvollisuuksia hänellä ja työnantajalla on keskenään. Psykologisen sopimuksen sisältö vaihtelee eri ihmisillä samassakin työpaikassa. Siksi paras tapa mitata sopimuksen luonnetta ja sisältöä on kysyä siitä henkilöiltä itseltään. (Rousseau & Tijoriwala 1998, 680-681.)

Suomalaisessa työelämässä psykologisella sopimuksella Alasoini tarkoittaa työntekijöiden omaksumia ja heidän aiempiin kokemuksiinsa perustuvia uskomuksia siitä, millaisiin palkkioihin he ovat oikeutettuja saamaan työnantajaltaan vastineeksi omasta työpanoksestaan. Uskomuksille on kuvattavaa, että ne ovat julkilausumattomia, yksilöllisiä ja subjektiivisia. Suomalainen psykologinen sopimus on rakentunut kahden perususkomuksen varaan: työntekijän tekemä hyvä työ, uskollisuus ja lojaalisuus työnantajaa kohtaan riittävät ja ne palkitaan turvallisuudella ja luottamuksella sekä työnantajan taloudellinen menestyminen merkitsee myös automaattisesti työntekijöille taloudellista hyvää ja jatkuvuutta. Alasoini toteaa, että perinteiseen paternalistiseen psykologiseen sopimukseen sisältyneet periaatteet eivät enää ole realistisia. Hän ehdottaakin uuden sopimuksen pohjaksi mahdollisuutta kehittymiseen. Suomalaisen johtamisen uutena agendana tulisi olla työntekijöiden aloitteellisuuden, luovuuden, sitoutumisen ja osaamisen hyödyntämisen vaihtaminen työnantajan lupaukseen siitä, että työntekijä voi sovittaa yhteen työnteon tapoja arvomaailmansa, elämäntilanteensa

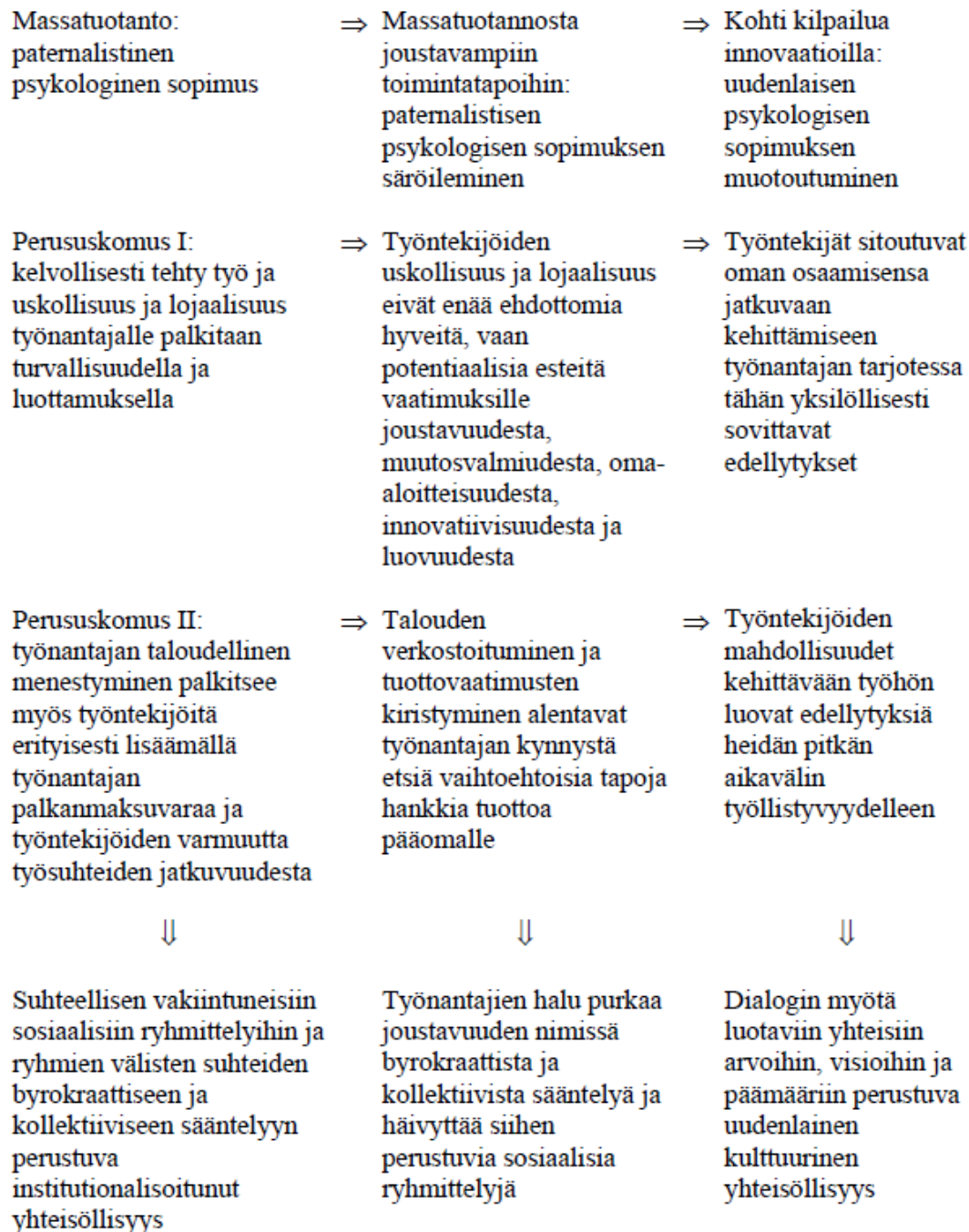
ja elämäntapansa kanssa sekä työllistyä helposti uudelleen, mikäli tarpeen. (Alasoini 2012, 105-107.) Myös Julkunen on samoilla linjoilla ja näkee entisen lojaalisuussopimuksen tilalla osaamisopimuksen. Tässä uudessa sopimuksessa työnantajan ja työntekijän velvollisuus on luoda edellytykset osaamisen jatkuvalla kehittämiselle eli oppimiselle. (Julkunen 2008, 66, 198.)

Psykologinen sopimus kiinnostaa suomalaisia tutkijoita. Käsitteen avulla on selitetty työelämän muutoksia ja siitä on kirjoitettu paljon, tuoreimmat esimerkit ovat Tiina Saaren ja Kaisa Kirveen väitöskirjat vuodelta 2014. Järvensivu toteaa psykologisen sopimuksen yhdistyvän työnteon mielekkyyteen ja työhalujen muutosten pohdintaan suomalaisen työelämän kontekstissa (Järvensivu 2013, 8). Maarit Ruotsalainen ja Ulla Kinnunen ovat tutkineet pysyvien ja määräaikaisten yliopisto-työntekijöiden psykologista sopimusta. He pyrkivät tutkimuksellaan laajentamaan perinteisen psykologisen sopimuksen tutkimuksen näkökulmaa täyttymisen tarkastelulla sopimuksen molempien osapuolten velvollisuuksien näkökulmasta. Sopimuksen sisällön ääneen lausuminen ja selkiyttäminen työntekijän ja organisaation edustajien välisessä kommunikaatiossa edistää omalta osaltaan myös velvollisuuksien täyttymistä. (Ruotsalainen & Kinnunen 2013, 15.) Tietotyön saralta tutkimusta tehneet Tiina Saari ja Satu Ojala toteavat, että työelämän kentälle ei luultavasti muodostu yhtä uutta koko sukupolvea käsittävää psykologista sopimusta, vaan se eriytyy alojen, toimipaikkojen ja yksittäisten työntekijöiden mukaan (Saari & Ojala 2011, 253).

Vanhan paternalistisen psykologisen sopimuksen kuvaaman lojaalin puurtajan tilalle ihannetyöntekijäksi on noussut muutoksiin valmis hyvä tyyppi, joka pystyy sopeutumaan ja mukautumaan helposti sekä toimimaan tietovaltaisemmassa ja verkostomaisemmassa ympäristössä. Kun paternalistisen sopimuksen ydin oli työnantajan lupaus työllisyydestä niin uuden psykologisen sopimuksen ydin on työllistettävyyyslupaus, joka tarkoittaa työntekijälle annettua mahdollisuutta oppia ja kehittyä, jotta hän tarpeen vaatiessa työllistyisi helposti uudelleen. Vanhassa sopimuksessa työntekijä sitoutui tekemään työnsä kelpollisesti ja olemaan riittävän lojaali työnantajalle. Työnantajan taloudellinen menestyminen koski samalla myös työntekijää. Uuden sopimuksen mukaan työntekijä sitoutuu ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen ja näin ollen se on yksilöllisempi kuin vanha sopimus. (Alasoini 2009, 53-56.) Oman uran kehittäminen ja panostaminen uusiin työmahdollisuuksiin nykyisessä työsuhteessa ovat keskeisiä. Omat suoritukset ja osaaminen vaihdetaan koulutukseen ja työllistymismahdollisuuksien lisääntymiseen, esimerkiksi verkostoitumalla. (Ruotsalainen & Kinnunen 2009, 120.)

Koko perusta työntekijän ja työnantajan suhteessa on muuttunut. Alasoini (2009) kuvaa tätä muutosta massatuotannosta kohti kilpailua innovaatioiden avulla. Kuviosta 2 käy havainnollisesti ilmi, miten perusta on muuttunut.

KUVIO 2. Työnantaja-työntekijä- suhteen perustan muutos: massatuotannosta kohti kilpailua innovaatioilla (Alasoini 2009, 59)



Psykologinen sopimus on kiistanalainen käsite ja sitä on haastava operationalisoida. Psykologinen sopimus sisältää erilaisia vaihdon ulottuvuuksia. Useimmiten erotetaan transaktionaalinen eli talou-

dellinen ja relationaalinen eli sosiaalis-emotionaalinen ulottuvuus. Sopimuksessa voidaan nähdä myös kolmijako, jossa voidaan erottaa taloudellinen, sosiaalis-emotionaalinen ja kehittymiseen liittyvät elementit. Eri maiden kulttuuri vaikuttaa siihen, miten eri elementtejä painotetaan. (Järvensivu 2013 13-14, Bal ym. 2010, 475.) Eri elementit voivat esiintyä samanaikaisesti. Taloudelliset elementit ovat työsuhteen kautta saatuja suoraan tai epäsuoraan taloudellisilla arvoilla mitattavissa olevia palkkioita. Näitä ovat mm. palkka, luontaisedut, uralla etenemismahdollisuudet ja työsuhteen pysyvyys. Elementit ovat sisällöltään ja kestoaltaan yleensä määritelty tarkemmin kuin sosiaalis-emotionaaliset elementit. Sosiaalis-emotionaaliset elementit ovat kytköksissä työnantajan ja palkansaajan suhteeseen ja siinä keskeisellä sijalla ovat luottamus, lojaalisuus, turvallisuus ja arvostus sekä tuntemukset tuesta, huolenpidosta ja yhteisöllisyydestä. Palkansaajilla on selkeä näkemys siitä, millainen arvo heidän työpanoksellaan on työnantajalle. Heillä on myös käsitys saamiensa palkkioiden arvosta ja jotta he olisivat tyytyväisiä, on odotettujen ja saatavien palkkioiden oltava vähintään yhtä suuria kuin oikeutetuiksi mielletyt palkkiot, ainoastaan näin vaihto on tasapainossa. Tällä on suora vaikutus kokemukseen työnteon mielekkyydestä. (Alasoini 2006, 33.)

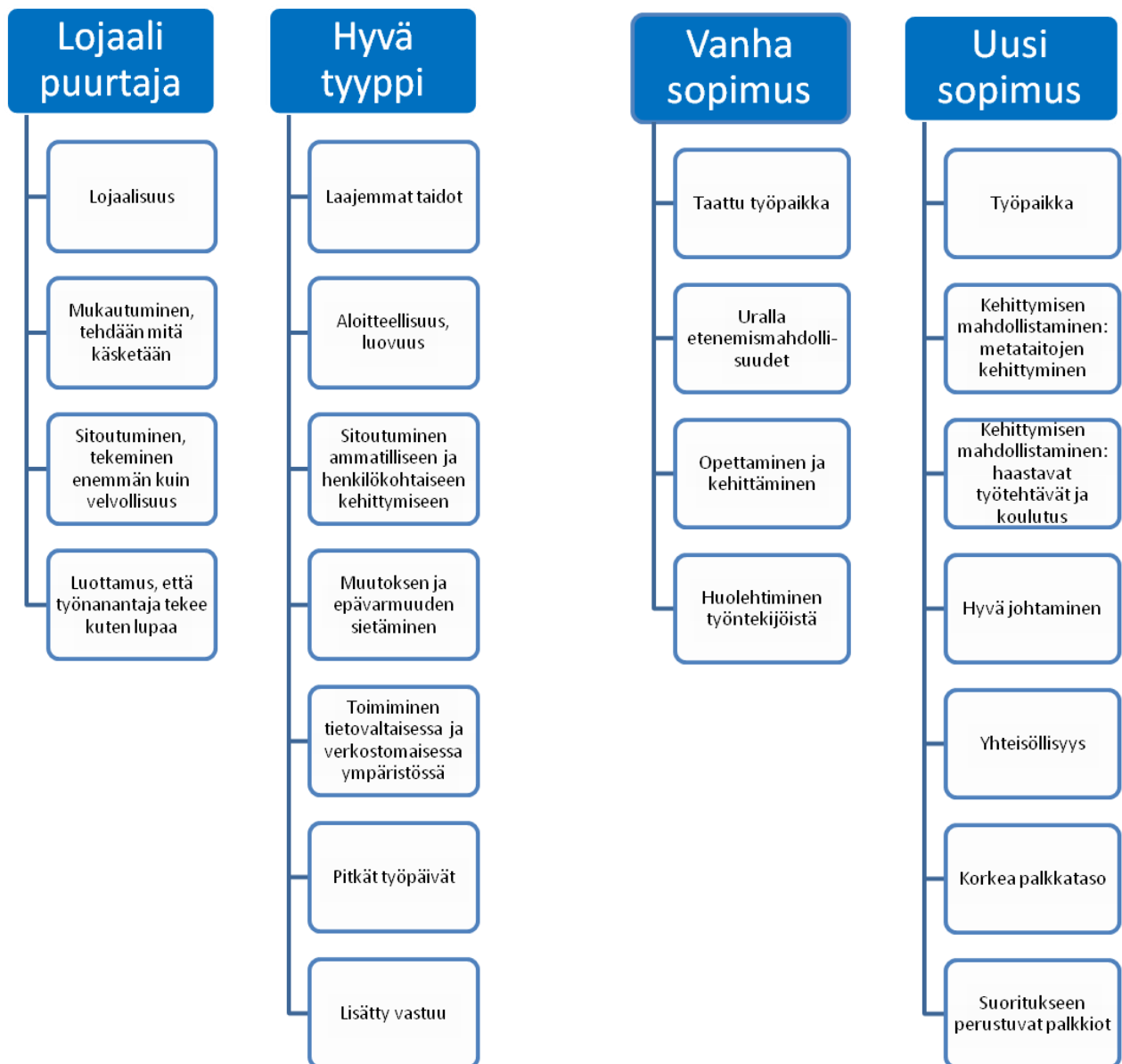
Uusi psykologinen sopimus sisältää lisäksi kehittymiseen liittyvät elementit, jotka viittaavat työntekijöiden odotuksiin tietojen ja osaamisen lisääntymisenä työsuhteessa sekä urakehityksenä. Työnantajalta odotetaan mahdollisuuksia haasteelliseen työhön ja osaamisen jatkuvaan kehittämiseen hyvän johtamisen ja työn organisoinnin avulla. Työn sisältö on lisännyt merkitystään suhteessa palkkaan. (Alasoini 2006, 34-35, Järvensivu 2013, 14, Ruotsalainen & Kinnunen 2009, 119.) Työntekijällä tulee olla nopeasti muuttuvassa työelämässä tarvittavia metataitoja (mm. innovatiivisuus, luovuus, refleksiivisyys ja oppimaan oppiminen) ja hänen tulee osoittaa oma hyödyllisyytensä lisäarvon tuottamisessa organisaatiolle (Alasoini 2013, 40). Työllistyvyys on uudessa psykologisessa sopimuksessa ydin. Se riippuu mm. tietojen ja taitojen lisäksi siitä, miten hyvin työntekijä pystyy itsensä ja osaamisensa esittämään sekä miten ominaisuudet näyttäytyvät työmarkkinoilla (Euroopan unionin määritelmä).

Suomalaiselle työelämälle on ominaista jo aikaisemminkin todettu luottamus. Järvensivu (2010, 14) arvelee, että tästä johtuen sosiaalis-emotionaalinen elementti painottuu suomalaisessa psykologisessa sopimuksessa. Irtisanomisia psykologisen sopimuksen näkökulmasta tutkinut Marjo-Riitta Parzefall toteaa, että uudenlaisen muutosturvan ja joustavuuden kattavan psykologisen sopimuksen toteutuminen vaatii työnantajan vastuunkantoa vaikeissa tilanteissa. Toteutuminen edellyttää myös psykologisen sopimuksen ymmärtämistä ja huomioon ottamista muutosten yhteydessä sekä pitkäjänteistä työskentelyä. (Parzefall 2009, 30.)

Psykologisen sopimuksen kestävyys vaikuttaa vastavuoroisuus ja vaihdon tasapainoisuus. Merkityksellistä ei ole, onko kyseessä relationaalisesti tai transaktionaalisesti painottunut sopimus, vaan se, että työntekijä velvoittaa omalla panoksellaan työnantajansa ja tämä vuorostaan omalla panoksellaan työntekijän. Tästä syntyy vastavuoroisuuden kehä. (Parzefall (2009), 21.) Mitä epätasapainoisemmaksi psykologinen sopimus koetaan, sitä enemmän on työpaikan tai alan vaihtoaikkeitä sekä osittain tai kokonaan työelämästä poistumisen aikeita. Järvensivu toteaa tutkimustensa perusteella, että yksilön ja työn väliselle suhteelle tulisi löytää kehys, joka kuluttamisen sijaan vahvistaisi sosiaalis-emotionaalisia voimavaroja. Hän näkeekin, että tulevaisuudessa syntyy monenlaisia työhön ja työsuhteeseen liittyviä sopimuksia psykologisen ja juridisen sopimuksen muodoissa. Eri yksilöillä on tilannekohtaisesti vaihtelevia odotuksia ja psykologisia sopimuksia, jotka tulisi sovittaa jatkuvasti liikkeessä olevien odotusten kanssa työtä teettäessä. Psykologisen sopimuksen ulottuvuusnäkökulmaa voisi hyödyntää työnantajien ja yksittäisten työntekijöiden kohdalla siten, että odotukset, kysyntä ja tarjonta kohtaisivat paremmin työmarkkinoilla. (Järvensivu 2013, 8,11, 16-17.) Tätä näkökulmaa tukevat myös Saaren ja Ojalan tutkimukset, kuten aikaisemmin on jo mainittu eli psykologiset sopimukset rakentuvat työelämäkontekstissa yksilötasolla (Saari & Ojala 2011, 253).

Tyypillistä vanhalle psykologiselle sopimukselle on siis ajatus työntekijän ja työpaikan keskinäisestä kohtalonyhteydestä, varmoista työpaikoista, työsuhteturvasta. Uuden psykologisen sopimuksen perustana on ajatus, että työntekijöillä olisi entistä paremmat mahdollisuudet oman osaamisensa jatkuvaan kehittämiseen ja haasteelliseen työhön, kun työnantaja organisoii ja johtaa työtä hyvin. Kyse uudessa sopimuksessa on ennakoivasta muutosturvasta. (Alasoini 2006, 33, 35.) Tässä tutkielmassa on kyse tapaustutkimuksesta suomalaisessa työelämäkontekstissa, joten psykologisen sopimuksen käsite voidaan jakaa vanhaan paternalistiseen ja uuteen sopimukseen. Lisäksi vaihdon elementeistä käytetään taloudellista, sosiaalis-emotionaalista ja kehittymiseen liittyviä ulottuvuuksia. Tämä jaottelu on tarkoituksenmukaisin tutkielman kannalta. Kuviossa 3 kuvataan tässä tutkimuksessa käytettyjä vanhan ja uuden sopimuksen eroja siitä, mitä työntekijä tarjoaa ja mitä puolestaan organisaatio tarjoaa. Sopimus on tasapainossa, kun työntekijä kokee antamansa panoksen samanarvoiseksi kuin työnantajan tarjoaman panoksen. Eri ulottuvuuksien tulee myös olla tasapainossa keskenään työntekijän näkökulmasta.

KUVIO 3. Vanhan ja uuden sopimuksen mukainen työntekijä ja työntekijän odotukset organisaatiolta. Malli mukailtu Byrnen (2001, 47), alunperin Herriot & Pemberton (1995), mukaan sekä päivitetty Alasoinin (2009) mukaan



Uuden psykologisen sopimuksen ideana on se, että työntekijä tarjoaa osaamisensa ja panostaa työhönsä täysillä riippumatta työsuhteen jatkuvuuden epävarmuudesta. Samalla työnantaja tarjoaa mahdollisuuden kehitymiselle ja uusien taitojen oppimiselle. Sopimus katsotaan täyttyneeksi, kun työnantaja toteuttaa oman puolensa sopimuksesta. Sopimus sisältää ajatuksen siitä, että työntekijä on vastuussa omasta urastaan ja hänellä on valmius ja halu siirtyä joustavasti työsuhteesta tai työpaikasta toiseen. Tässä keskeisenä on työllistymisusko, joka käsitteenä on alkanut näkyä psykologian julkaisuissa vasta vuodesta 2005 alkaen. Työllistymisuskolla tarkoitetaan yksilön uskoa omaan

työllistymiseensä, hän pitää todennäköisenä sitä, että saa uuden työpaikan tarvittaessa. Ajatus työllistymisuskosta voimavarana tarkoittaa sitä, että sen oletetaan tuovan yksilölle kontrollin ja hallinnan tunnetta ja toimivan siten henkilökohtaisena voimavarana. Työllistymisuskoa on tutkittu ja se näyttää olevan positiivisesti yhteydessä hyvinvointiin, asenteisiin ja organisaatiokäyttäytymiseen. Tarkasteltaessa psykologisen sopimuksen täyttymistä ja työllistymisuskoa, päästään tutkimustuloksissa siihen johtopäätökseen, että korkea työllistymisusko täyttää määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen ja siksi erityisesti he hyötyvät korkeasta työllistymisuskosta ja siitä seuraavista positiivisista seurauksista. Työsuhteen määräaikaisuus ei siis suoraan tarkoita kielteisiä seurauksia yksilölle tai organisaatiolle. Määräaikaisilla työntekijöillä keskeiseksi voimavaratekijäksi nousee työllistymisusko, joka perustuu uuteen psykologiseen sopimukseen. (Kirves 2014, 10, 23-24, 40.)

Uudessa psykologisessa sopimuksessa keskeinen käsite on siis työllistyvyys ja lupaus siitä, Alasoi-
niin viitaten työllistyvyyslupaus (esim. Alasoini 2013). Tässä tutkielmassa käytetään käsitettä työllistyvyys. Työllistyvyys viittaa käsitteenä työmarkkina- ja talouspolitiikkaan hyvin vahvasti, mutta myös yksilölliseen tasoon. Euroopan unionin määritelmä työllistyvyydestä (employability) on yhdistelmä erilaisista tekijöistä, jotka mahdollistavat henkilön työllistymisen, pysymisen työllistyneenä sekä työuran aikana etenemisen. Henkilön työllistyvyys riippuu neljästä eri tekijästä:

- 1) henkilökohtaisista ominaisuuksista, jotka sisältävät tietojen ja taitojen riittävyyden
- 2) henkilökohtaisten ominaisuuksien esittämisestä ja siitä, miten ne näyttäytyvät työmarkkinoilla
- 3) ympäristön vaikutuksesta ja sosiaalisesta kontekstista (kannustimet ja mahdollisuudet kehittää ja päivittää omaa osaamistaan)
- 4) taloudellisesta tilanteesta.

(European Centre for the Development of Vocational training 2008, 70.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkielma on tapaustutkimus ja sen kohteena on Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoiminnan 16 eri aluehankkeessa työskentelevä projektihenkilöstö ja heidän näkemyksensä omasta työstään.

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen avulla pyritään selvittämään, miten Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoiminnan projektityöntekijät kokevat oman työnsä seuraavien teemojen avulla: työtyytyväisyys, palkkaus, työaikajoustot, työn ja muun elämän yhteen sovittaminen, vaikutusmahdollisuudet työssä, kiireen kokemukset, kehittymismahdollisuudet, työn merkitys, sitoutuminen, asenteet työtä kohtaan, työllistyminen, projektiluonteisen työn haasteet ja mahdollisuudet, hyvän projektityöntekijän ominaisuudet, odotukset työnantajaa kohtaan sekä toiveet projektityön päätyttyä. Tutkimuksessa keskeisenä ovat työn mielekkyys, sitoutuminen, kehittyminen, työllistyvyys ja odotukset.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuvat:

- 1) Mistä koostuu työn mielekkyys projektityössä?
- 2) Onko projektityöntekijöillä vallalla vanha vai uusi psykologinen sopimus? Onko sopimuksessa eroja nuoremmilla ja vanhemmilla työntekijöillä?
- 3) Mitä odotuksia työntekijöillä on työnantajaa ja mahdollista uutta työtä kohtaan?

4.2 Tutkimusasetelma ja -strategia

Tieteellinen tutkimus tarvitsee hyvää tutkimusaineistoa, mutta loistavakaan aineisto ei takaa hyvää lopputulosta ilman aineistoon sopivaa tutkimusmenetelmää. Tutkijan on myös syytä pohtia kysymystä siitä, minkälainen hän on persoonaltaan ja millainen asenne ja asema hänellä on suhteessa tutkimuskohteeseen. Tärkeää on myös pysähtyä miettimään, mitä tutkimuksellaan haluaa saada aikaan, onko esimerkiksi pro gradu-tutkielmalla tarkoitus vakuuttaa päättäjiä tai organisaation johtoa tai onko se osa jotain suurempaa kokonaisuutta vai ainoa kyseistä ilmiötä esiin tuova esitys. Lisäksi mukaan tulevat vielä eettiset kysymykset. Tutkimusmenetelmät voidaan karkeasti jakaa kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen tutkimukseen. (Hakala 2010, 12-22.) Kuitenkin kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus voidaan nähdä toisiaan täydentävinä suuntauksina eikä niiden erottaminen tarkkarajaisesti ole käytännössä helppoa. Niitä voidaan käyttää rinnakkain, ovathan numerot ja merkitykset vastavuoroisesti riippuvaisia toisistaan. Numerot tarvitsevat käsitteellistämistä, mutta myös

merkityksiä sisältäviä käsitteellisiä ilmiöitä voidaan ilmaista numeroin. Tutkimuksen tarkoitus on sidoksissa tutkimusstrategiaan. Tutkimuksen tarkoitus voi olla kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. (Hirsjärvi ym. 2013, 136-139, 166.) Tässä tutkielmassa kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen lähestymistapa nähdään toisiaan täydentävinä ja tavoitteena on kuvailla tapausta sekä ymmärtää tapauksessa esiintyviä merkityksiä.

Tutkimusstrategiassa hyödynnetään tapaustutkimuksella saatavaa kokonaisvaltaista ymmärrystä tutkittavaan ilmiöön. Aineisto hankitaan survey-tutkimuksen kaltaisesti standardoidussa muodossa kokonaistutkimusotteella. Tutkimuskysymykset on asetettu kuvaamaan ja selittämään rajattua kokonaisuutta ja pääasiallisesti miten- ja miksi- kysymysten muodossa. Tapaustutkimus sopii hyvin työelämälähtöiseen tarkasteluun. Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoiminnan projektihenkilöstön asenteita ja näkökulmia selvitetään sähköisen kyselytyökalun avulla. Tällaisen menetelmän käyttö on heille tuttua ja he käyttävät omassa työssään vastaavaa työkalua (SurveyPal). Sähköinen kysely on taloudellinen tapa hankkia tietoa. Vastaajien on helppo vastata heille sopivana ajankohtana ja nimettömästi. Tutkijan näkökulmasta taloudellisuus näkyy siinä, että tutkimuksesta ei koidu kustannuksia ja suuri osa vastauksista on numeerisessa muodossa valmiina tilasto-ohjelmaan siirrettävissä. Samalla avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset ovat selkeästi kirjattu eikä eri käsialojen tulkittamiseen mene aikaa eikä tule virheellisiä tulkintoja kirjoitetuista sanoista.

Tutkimuksessa hyödynnetään kvantitatiivisen tutkimuksen kuvailevia menetelmiä pienen aineistoon vuoksi sekä määrällistä sisällön analyysiä teemoittelun ja kvantifioinnin avulla. Tapaustutkimuksessa otetaan avustajatoiminnan projektihenkilöstö kokonaisuudessaan tutkimukseen mukaan. Kokonaisotoksesta huolimatta perusjoukko on pieni, alle 40 potentiaalista vastaajaa, joten pelkkä standardoitu kysely ei välttämättä tuo vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin vaan avoimet kysymykset antavat tarvittavaa lisätietoa ilmiöistä. Suljetut ja avoimet kysymykset analysoidaan temaatteisesti yhdessä. Järvensivun (2013, 7) mukaan psykologisen sopimuksen tutkiminen pelkätään kvantitatiivisella aineistolla on vaikeaa, koska käsite on vahvasti kokemuksellinen ja sisältää sosiaalis-emotionaalisen ulottuvuuden.

4.3 Aineiston hankkiminen

Tutkimuksen tekemistä varten anottiin tutkimuslupa Sotainvalidien Veljesliitolta sekä kaikilta avustajatoiminnan 16 aluehankkeelta. Veljesliiton pääsihteeri Markku Honkasalolle lähetettiin kirjallinen tutkimuslupapyyntö. Lupa myönnettiin 11.11.2014 ja siinä suositeltiin hankkimaan kaikilta aluehankkeilta vielä erikseen suostumus tutkimuksen tekoon. Tutkimuslupien kerääminen aluehankkeilta tehtiin sähköistä Webropol-kyselytyökalua hyödyntäen ja kaikilta aluehankkeilta saatiin suostumus 5.12.2014 mennessä. Suostumusten hankinta toimi samalla tutkimuksen ennakkotiedotuksena. Sotainvalidien Veljesliiton avustajahankkeen tukihankkeen projektijohtaja Eija Kilgast auttoi tutkimuslupien hankinnassa kuin myös aineiston keruussa tiedottamalla tutkimushankkeesta avustajatoiminnan omassa intranetissä, antamalla projektihenkilöstön ajantasaiset yhteystiedot sekä kommentoimalla sähköisen kyselyn kysymyksiä. Kaiken kaikkiaan Kilgastin kanssa käydyt keskustelut auttoivat ymmärtämään vielä paremmin avustajahankkeen toimintaa ja luonnetta.

Aineiston keruuta kyselyn avulla voidaan pitää tehokkaana, koska siinä voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto pienessä ajassa ja aineisto on käsiteltävissä tietokoneen avulla. Tutkijan ei tarvitse kehittää uusia aineiston analyysitapoja, mutta tulosten tulkinta saattaa kuitenkin osoittautua ongelmalliseksi. Kyselyissä heikkouksina saattaa olla, että vastaajat eivät ole suhtautuneet tutkimukseen vakavasti, valmiit vastausvaihtoehdot eivät välttämättä ole onnistuneita, kysymykset saattavat aiheuttaa tulkintaongelmia ja kyselyyn vastaamattomuus eli kato saattaa nousta liian suureksi. Myös hyvän kyselylomakkeen laatiminen vie aikaa ja vaatii perehtymistä tutkittavaan ilmiöön. Kysely voi sisältää avoimia ja monivalintakysymyksiä sekä asteikkoihin eli skaaloihin perustuvia kysymyksiä. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä hänellä on asiasta kerrottavana, kun taas monivalintakysymykset tuottavat vähemmän kirjavia vastauksia ja ovat näin helpommin vertailtavissa keskenään. Asteikkoihin perustuvat kysymykset kertovat, miten voimakkaasti vastaaja on samaa tai eri mieltä kuin esitetty väittämä. Monissa tutkimuksissa käytetään sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 195, 198-201.)

Sähköinen kysely sisälsi yhteensä 35 kysymystä, joista ensimmäiset 28 kysymystä olivat kaikille pakollisia valintakysymyksiä, toisin sanoen sähköisessä kyselyssä ei päässyt eteenpäin ennen kuin oli valinnut jonkin vastausvaihtoehdon. Ensimmäiset yhdeksän kysymystä olivat taustakysymyksiä ja seuraavissa kysymyksissä haluttiin tietää vastaajien asenteita eri työelämää koskeviin väittämiin. Viisi kysymystä oli laadittu avoimiksi kysymyksiksi ja niistä yhteen kysymykseen liittyi numeerinen arviointikysymys. Viimeisenä kysymyksenä oli mahdollisuus kirjoittaa vastaajan mielestä oleellisesta asiasta, joka ei kyselyssä tullut tarpeeksi esille. Kysymykset mukailtiin Tilastokeskuksen kysymyspatteristoista: vuoden 2013 työolotutkimuksesta (Lehto & Sutela 2014) sekä Tampe-

reen yliopiston Työelämä tänään-tutkimuksesta (Saloniemi & Väisänen 2012). Tällä tavalla toimimalla koitettiin välttää epäonnistuneiden kysymysten käyttöä ja samalla haettiin mahdollista vertailukelpoisuutta suomalaisen työelämän kontekstissa tutkimuksen kohteena olevalle projektihenkilöstölle.

Sähköinen Webropol-kysely lähetettiin saatesanojen kera 9.12.2014 kaikkiaan 39 projektihenkilölle. Vastausaikaa annettiin viikko, jonka aikana vastauksia tuli 24 vastausprosentin jäädessä noin 62 prosenttiin. Vastausaika asetettiin tarkoituksella ensin lyhyeksi, jotta kyselyyn vastaaminen ei siirtyisi tarpeettomasti. Lisäksi kyseessä oli joulukuu ja oli oletettavissa, että osa kohderyhmästä olisi joululomalla. Vastausaikaa jatkettiin ja kyselyyn vastaamattomille lähetettiin uusi pyyntö. Joulukuun loppuun mennessä kyselyyn tuli 33 vastausta ja kaikille 39 projektihenkilölle lähetetyn kiitosviestin jälkeen saatiin vielä yksi vastaus, joten vastauksia saatiin yhteensä 34 vastausprosentin ollessa 87. Vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä ja vastausmäärä riittää kuvaamaan koko perusjoukkoa. Kyselyn saatesanat on koottuna liitteessä 1.

4.4 Aineiston analysoiminen

Aineisto koottiin sähköisellä Webropol-kyselytyökalulla, josta sai valmiina perusraportin. Raportissa näkyi vastaukset lukumäärinä ja prosentteina sekä vastausten keskiarvot ja mediaanit graafisena esityksenä ja taulukkona useassa eri tiedostomuodossa. Aineiston kuvailu tehtiin Webropol-ohjelmasta saatujen raporttien avulla. SPSS-ohjelmaa tarvittiin ristiintaulukoinneissa, koska käytössä ei ollut Webropol-ohjelman ristiintaulukoinnin lisäominaisuuksia. Aineisto on kooltaan pieni, vaikkakin se on kokonaisotos, joten ristiintaulukoinnissa oli tarkoituksenmukaisinta luokitella kaikki muuttujat kahteen luokkaan.

Avoimet kysymykset eivät olleet pakollisia eli kyselyyn vastaamista pystyi jatkamaan ilman, että olisi kirjoittanut mitään vastausta. Avoimet kysymykset koettiin selkeästi tärkeiksi, sillä niihin vastattiin laajasti, 28-32 vastausta kuhunkin viiteen avokysymykseen. Kysymykset käsittelivät projektityön luonnetta, hyvän projektityöntekijän ominaisuuksia sekä tulevaisuuden odotuksia. Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset luettiin ensin läpi, jotta muodostuisi jonkinlainen kokonaiskuva kysymyksen asettelun onnistumisesta ja siitä, mitä vastaajat olivat halunneet tuoda julki. Sitten vastaukset järjesteltiin manuaalisesti väljiin teemoihin, joista ne vielä kerran järjesteltiin pienempiin luokkiin. Vastauksista etsittiin tiettyjä sanoja, esimerkiksi hyvän projektityöntekijän kuvailun kohdalla etsittiin vanhan ja uuden sopimuksen mukaisten työntekijäkuvauksien sanoja, ja niiden esiintymistiheyttä. Analyysi pohjautui teemoitteluun ja kvantifiointiin. Vastauksista eroteltiin tulososi-

oon myös suoria lainauksia, jotka täsmensivät ja antoivat tulkintoja suljettujen kysymysten vastausten luomaan kuvaan. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen aineisto käsiteltiin jatkumona, ei dikotomiana. Kaikki vastaukset analysoitiin temaattisesti yhdessä. Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset toivat lisätietoa kvantitatiiviseen analyysiin, joka oli kuvaileva frekvenssien ja ristiintaulukointien avulla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Ristiintaulukoinneissa oli huomioitava aineiston pieni koko. Kiinnostavaa olisi ollut tarkastella vastauksia esimerkiksi sukupuolen, työsuhteen laadun (määräaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva) tai palkan maksajan suhteen (sotainvalidi/veteraaniliiton piiri ja veljeskoti/yhdistys), mutta tarkasteltavat luokat olisivat jääneet niin pieniksi, että luottamuksellisuus tutkimuskohteita kohtaan olisi kärsinyt. Myös työtyytyväisyys kokonaisuutena olisi voinut olla taustamuuttujana, mutta tässä aineistossa vähintään melko tyytyväisiä työhönsä oli suurin osa (n 31). Taustamuuttujaksi valittiin vastaajien ikä. Lisäksi työllistymisnäkymien analysoinneissa käytettiin apuna kahta taustamuuttujaa, jotka kuvasivat nykyisestä työpaikasta lähitulevaisuudessa pois lähtemistä sekä sitoutumista nykyiseen työpaikkaan jopa torjumalla tarjous parempipalkkaisesta työstä.

Ikäluokat muutettiin kahteen luokkaan: nuorempaan ikäluokkaan kuuluu 45 vuotta täyttäneet ja sitä nuoremmat sekä vanhempaan ikäluokkaan 46 vuotta täyttäneet ja sitä vanhemmat. Jako perustuu naispalkansaajien keski-ikään, joka oli 44,3 vuotta viimeisimmässä työolotutkimuksessa 2013 (Lehto & Sutela, 2014, 19). Ikäluokat eivät ole yhtä suuria, nuorempia työntekijöitä on noin kolmasosa vastaajista. Tulososiossa käytetään nimityksiä nuorempi työntekijä 45-vuotiaista ja sitä nuoremmissa sekä vanhempi työntekijä 46-vuotiaista ja sitä vanhemmista työntekijöistä. Koska kyseessä on kokonaistutkimus, ei tilastollisilla merkitsevyyksillä argumentointi ole mielekäästä. Prosenttilukujen käytössä on myös riskinsä, sillä yksi havainto saattaa olla prosenttilukuna suhteellisen suuri tässä aineistossa.

4.5 Eettiset kysymykset

Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on myös eettisesti hyvän tutkimuksen edellytys. Eettisyys korostuu jo tutkimusaiheen valinnassa ja lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen. Aineistohankinnassa on otettava huomioon aineistojen anonymisointi sekä arkistointiin liittyvät seikat. (Hirsjärvi ym. 2013, 23-27.) Koska olen aikaisemmin toiminut osan projektihenkilöstön kanssa, tulee tutkimuksen teossa ja raportoinnissa olla erityisen sensitiivinen, jotta yksittäisten vastaajien tiedot eivät paljastu. Aineisto on kooltaan pieni ja se sisältää numeeristen vastausten lisäksi avoimia vastauksia, joiden käsittelyssä on oltava huolellinen juuri yksittäisten vastaajien anonymiteetin säilyttämiseksi. Käytettäessä suoria lainauksia tulee huolehtia siitä, että vastauksista ei käy ilmi vastaajan henkilöllisyys. Lainauksissa käytettiin kolmea pistettä (...), jos sana olisi voinut paljastaa jotakin vastaajan henkilöllisyydestä. Niin ikään vastaajien joukossa oli vain kaksi miestä, joten sukupuolten mukaan tutkimustuloksia ei voitu tarkastella.

Tutkimusaineiston keruu tehtiin Webropol-kyselytyökalulla, jonka käyttöön tutkijalla on oikeus työpaikkansa Laitilan Terveyskodin kautta. Tutkijalla on oma käyttäjätunnus ja muut käyttäjät eivät pääse näkemään tutkimuksessa tuotettua tietoa. Tutkimusaineisto siirrettiin SPSS-tilasto-ohjelmaan, jonka lisenssi tutkijalla oli käytössä kolmen kuukauden ajan kotona olevalla, ainoastaan tutkijan käytössä olevalla tietokoneella. Tutkimuksen raakadata on tarkoituksenmukaista hävittää tutkielman hyväksymisen yhteydessä.

Sähköisessä aineistonkeruussa etuna on käytännöllisyys, lomakkeet saadaan perille nopeasti ja aineisto saadaan kokoon suhteellisen nopeasti ja valmiina. Etuna on myös verrattuna haastattelutilanteeseen se, että mahdolliset häiritteijät vähenevät. Sähköisestä kommunikaatiosta puuttuvat visuaaliset ja ei-verbaaliset tekijät, jotka saattavat määrittää vuorovaikutustilanteen valta-asemia. Niin ikään tutkijan ja haastateltavien taustat, kuten ikä, sukupuoli, etninen alkuperä, eivät ole niin määrittävässä asemassa sähköisessä tutkimuksessa kuin ne mahdollisesti olisivat välittömässä kohtaamisessa. Etuna sähköisessä kyselyssä on vielä litteroinnissa tapahtuvien mahdollisten virheiden jääminen pois. Kuitenkaan sähköisen kommunikaation avulla tehtävä tutkimusaineiston kerääminen ei poikkea tutkimusetiikan ja tietosuojan suhteen muista aineiston keräämisen muodoista. Lupa tietojen keräämiseen ja yhteystietojen saamiseen hankitaan siltä taholta, joiden jäsenille tutkimuspyyntö suunnataan. Yksittäisille vastaajille lähetettävän lomakkeen yhteydessä on oltava tieto siitä, mistä heidän sähköpostiosoitteensa on saatu. (Kuula 2006, 174-175.) Tutkimuslupa anottiin Sotainvalidien Veljesliitolta ja lisäksi suostumukset tutkimukseen kultakin alueelliselta hankkeelta erikseen.

Tutkimuksen kohteena olleille henkilöille tiedotettiin tutkimuksesta alustavasti jo tutkimukseen suostumispyynnön yhteydessä sekä kyselyn saatteissa (liite 1). Lisäksi he saivat tutkimuksesta tietoa omasta intranetistaan tukihankkeen projektijohtaja Eija Kilgastin toimesta. Kyselyn saatteessa kerrottiin myös tutkittavien sähköpostiosoitteiden saamisen lähde.

5 TUTKIMUSTULOKSET

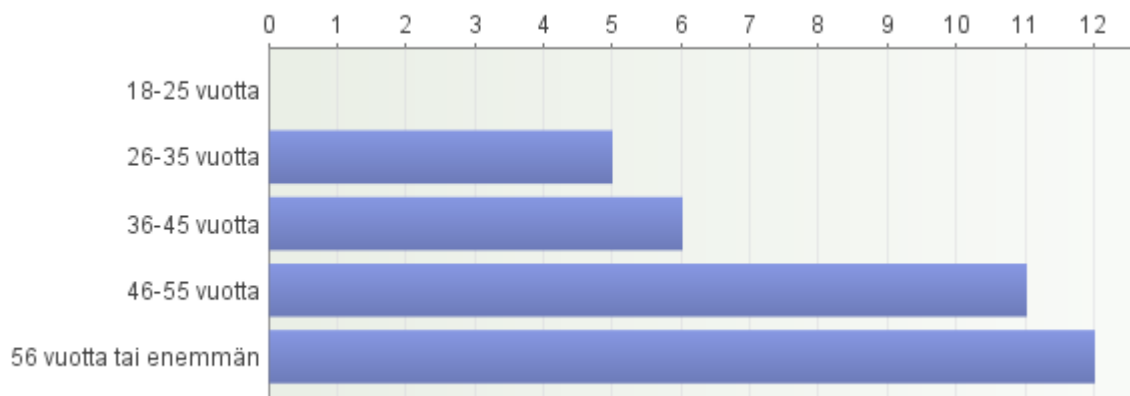
Kysely lähetettiin kaikille 16 aluehankkeessa työskenteleville projektihenkilöille, joiden tehtävänimike oli yleisimmin projektipäällikkö, alueohjaaja tai projektisihteeri. Projektihenkilöstöä oli 39 kyselyhetkellä joulukuussa 2014. Joulukuun aikana sähköiseen kyselyyn vastasi 34 henkilöä, viisi jätti vastaamatta, mutta avasi kuitenkin kyselyn, joten kysely toimi teknisesti. Liitteessä 2 on esitetty valintakysymysten vastaukset frekvensseinä. Avoimet kysymykset on esitetty liitteessä 3.

5.1 Osallistujat

5.1.1 Taustatiedot

Vastanneista naisia oli 32 ja miehiä kaksi. Kaikki vastaajat olivat vähintään 26 vuotta täyttäneitä. Noin kaksi kolmasosaa vastaajista (n 23) oli vähintään 46 vuotta täyttäneitä ja 56 vuotta, tai vanhempia oli runsas kolmannes vastaajista (n 12). Vastaajat on esitetty ikäryhmittäin kuviossa 4.

KUVIO 4. Vastaajat ikäryhmittäin (n 34)

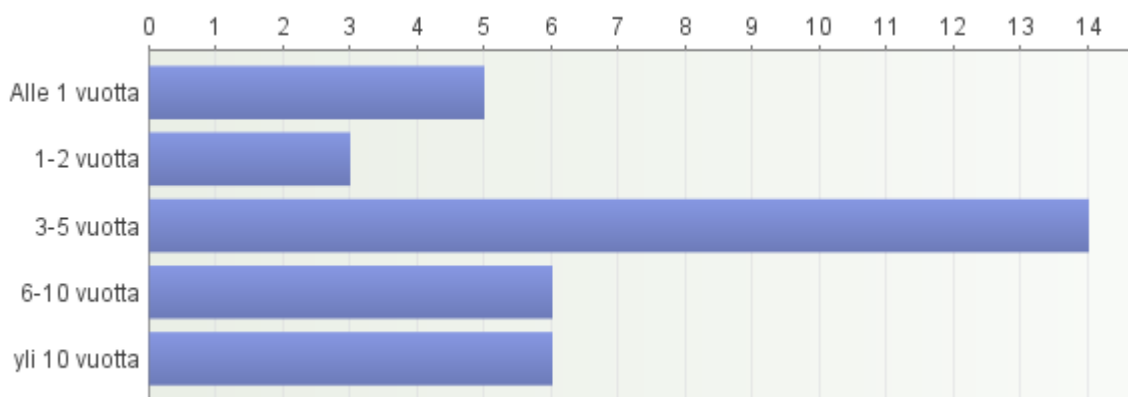


Projektipäällikkönä tai alueohjaajana toimi kaksi kolmasosaa vastaajista (n 22). Enemmistöllä (n 28) työtehtäviin kuului ohjaava työ, joka käytännössä tarkoittaa kaikkia niitä tehtäviä, joilla avustajia ohjataan avustajan tehtävässä toimimisessa. Hallinnollinen sekä esimiestyö kuului kahdelle kolmasosalle (n 22) vastaajista. Avustajien urasuunnittelutyö kuului reilulle kahdelle kolmasosalle vastaajista (n 23) ja lisäksi muuta työtä, jota ei oltu tarkemmin määritelty, ilmoitti tekevänsä vajaa puolet vastaajista (n 15).

Ylivoimaisesti suurin osa vastaajista oli määräaikaissessa työsuhteessa (n 28) ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli vain noin 18 prosenttia (n 6). Lähes kaikki työskentelivät kokoajaisesti, vain kaksi vastaajaa ilmoitti työskentelevänsä projektissa osa-aikaisesti. Palkan maksajana noin puolella vastaajista oli Sotainvalidien Veljesliiton piiri (n 18). Piirejä on ympäri Suomea 18 ja lisäksi yksi Ruotsissa. Sotaveteraaniliiton piiri toimi työnantajana neljälle vastaajalle. Samoin neljä vastaajaa ilmoitti olevansa sairastai veljeskodin palkkalistoilla. Erilaiset yhdistykset mukaan lukien diakonialaitos työllisti vajaata neljäsosaa vastaajista (n 8).

Reilu kolme neljäsosaa vastaajista (n 26) oli työskennellyt avustajatoimintaprojektissa vähintään kolme vuotta. Työkokemusvuodet vaihtelivat alle vuodesta yli 10 vuoteen. Aikaisempaa projektityökokemusta ennen avustajatoimintaan mukaan tuloa omasi reilu kolmannes vastaajista (n 13). Työkokemusvuodet on esitetty kuviossa 5.

KUVIO 5. Työkokemusvuodet avustajatoiminnassa (n 34)



Ikäluokkien mukaan tarkasteltuna suurin osa nuoremmasta ikäluokasta (91 %) oli työskennellyt avustajatoiminnan projektityöntekijänä viisi vuotta tai vähemmän. Vanhemmasta ikäryhmästä noin puolet oli tehnyt projektityötä viisi vuotta tai vähemmän ja toinen puoli kuusi vuotta tai enemmän. Toisaalta nuoremmalla ikäryhmällä oli enemmän aikaisempaa projektityökokemusta ennen avustajatoimintaan mukaan tuloa. Nuoremmista lähes puolet (46%) ilmoitti omaavansa aikaisempaa kokemusta, kun taas vanhemmista näin ilmoitti vain kolmasosa (35 %).

5.1.2 Hyvän projektityöntekijän ominaisuudet

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, mitä ominaisuuksia vastaajat pitivät tärkeinä hyvälle projektityöntekijälle ja nousiko kuvauksista esiin lojaali puurtaja vai hyvä tyyppi. Samoin haluttiin tietää, kokiivatko työntekijät itsensä hyviksi projektityöntekijöiksi.

Vastaajia pyydettiin avoimella kysymyksellä kuvailemaan hyvää projektityöntekijää ja kysymykseen saatiin 30 kuvausta. Lisäksi pyydettiin arvioimaan kouluarvosanalla itseään verrattuna kuvailemaansa hyvään projektityöntekijään ja omaan toimintaansa käytännössä. Arvosanat vaihtelivat seitsemästä kymmeneen keskiarvon ollessa 8,5 ja yleisin arvosana oli 9. Erilaisista henkilökohtaisista projektityöntekijöiden ominaisuuksista ja taitovaatimuksista tuli eniten kuvauksia (n 28). Joustavuus ja yhteistyökykyisyys luokiteltiin erikseen, koska niistä tuli eniten mainintoja (n 16). Useita mainintoja tuli myös ammattitaidosta, asiakaslähtöisyydestä ja motivaatiosta.

Henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka nousivat esille aakkosjärjestyksessä, olivat ahkera, aikatauluissa pysyvä, aloitteellinen, armollinen, avarakatseinen, epävarmuutta sietävä, erilaisuutta sietävä, hyvä tyyppi, idearikas, iloinen, innostunut, innovatiivinen, itsenäinen, joustava, jämäkkä, järjestelmällinen, kehittämishaluinen, kehittämiskykyinen, kuunteleva, luotettava, motivoitunut, muuntautumiskykyinen, oikeudenmukainen, organisointikykyinen, paineensietokykyinen, palvelualtis, pitkäjänteinen, positiivinen, rauhallinen, realistinen, rehellinen, rohkea, sitoutunut, sosiaalinen, suunnitelmallinen, tarkka, tavoitteellinen, tehokas, tekevä, tuntee itsensä, ulospäin suuntautunut, vastuuntuntoinen, verkostoituva, yhteistyökykyinen, ymmärtävä ja yrittäjähenkkinen.

Taitovaatimukset, jotka nousivat esille aakkosjärjestyksessä, olivat ammattitaitoisuus, asiakaslähtöisyys, atk-aidot, esimiestaidot, ihmistuntemus, kokonaisuuksien hallinta, moniammatillisuus, moniosaaja, palautteen antaminen, päätöksentekokyky, sosiaaliset taidot, taito unohtaa työasiat vapaalla, viestintätaidot ja yhteistyötaidot.

Seuraavaksi kaksi suoraa lainausta vastauksista, jotka kuvaavat projektityön vaatimuksia, mutta ovat kuvauksia myös mistä tahansa tietotyöstä.

Itsenäinen, mutta samalla hyvä tiimiläinen. Joustava ja monipuolinen, tuntee omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Ottaa huomioon myös tiimiläisten erityisosaamisen. Tarvittaessa työskentelee myös oman mukavuusalueen ulkopuolella. Osaa oppia uutta ja toisaalta osaa opettaa toisia. Pystyy näkemään asioita monilta eri näkökannoilta. Innokas uudistumaan ja uu-

distamaan. Tehokas työntekijä, osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida omaa ja muiden työtä. Osaa raportoida ja seurata omaa ja projektin työpanosta. Osaa etsiä tietoa ja kehittää omia työtapojansa uusimman tiedon mukaan. Ymmärtää projektityön luonteen, esim. että työmäärä ja -panos voivat vaihdella projektin aikana. Osaa siksi aikatauluttaa omia työtehtäviänsä ja muutenkin osaa suunnitella työt pitkällä ja lyhyellä aikavälillä. Ymmärtää, että aina ei voida onnistua kaikessa ja osaa ottaa epäonnistumiset oikein sekä miettiä, miksi niin on käynyt ja miten tämän pohjalta voisi omaa työtänsä kehittää. (Nuorempi työntekijä)

En lähtisi hirveästi erottelemaan sanalla projektityöntekijä. Nykyisin lähes työtä kuin työtä voi pitää projektityönä. Projektityöntekijään pätee samat lainalaisuudet kuin mihin tahansa työntekijään. Motivaatio - Teot - Osaaminen. Sekä tietenkin luonne! (Nuorempi työntekijä)

Vastaukset ovat nuorempien työntekijöiden antamia ja ne kuvastavat uuden psykologisen sopimuksen perustaa, oman ammattiosaamisen ja kehittymisen tärkeyttä sekä toimimista tietovaltaisessa ja verkostomaisessa ympäristössä, aloitteellisuutta ja muutoksen sietokykyä. Vanhan sopimuksen mukaista lojaalin puurtajan kuvausta hyvänä projektityöntekijänä ei niinkään ollut löydettävissä.

Johtopäätöksiä

Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoiminnan projektityöntekijä on tyypillisimmillään nainen, joka on vähintään 46 vuotta täyttänyt projektipäällikkö tai alueohjaaja. Hänen toimenkuvaansa kuuluu tärkeimpänä ohjaava työ sekä urasuunnittelu-, esimies- ja hallinnollinen työ. Työsuhde on määräaikainen ja hän hoitaa tehtävää kokoaikaisesti, palkan maksajana on Sotainvalidien Veljesliiton piiri. Työ projektissa on kestänyt vähintään kolme vuotta ja hänellä ei ole aikaisempaa kokemusta projektityöskentelystä. Vuoden 2013 työolotutkimuksessa kaikkien palkansaajien keski-ikä oli 43,6 vuotta ja naispalkansaajien 44,3 vuotta. Tapaustutkimuksessa työntekijöistä kaksi kolmasosaa oli vähintään 46-vuotiaita, joten he olivat kaikkiin palkansaajiin verrattuna keski-ikänsä vanhempia. Em. työolotutkimuksessa määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 12 prosenttia kaikista palkansaajista (naiset 16 %, miehet 8 %). (Sutela & Lehto 2014, 19, 36.) Vastaajat kuvasivat hyvää projektityöntekijää henkilökohtaisin ominaisuuksin ja taitovaatimuksin sekä korostivat erityisesti joustavuuden ja yhteistyökyvyn merkitystä. Vertailtaessa ihannetyöntekijää ja omaa työskentelyä vastaajat antoivat itselleen kouluarvosanaksi useimmiten yhdeksän. Kuvauksissa on kaikuja lojaalista puurtajasta, mutta ennen kaikkea sieltä on löydettävissä hyvä tyyppi, joka sopii projektiluonteisiin tehtäviin mainiosti.

5.2 Työn piirteet

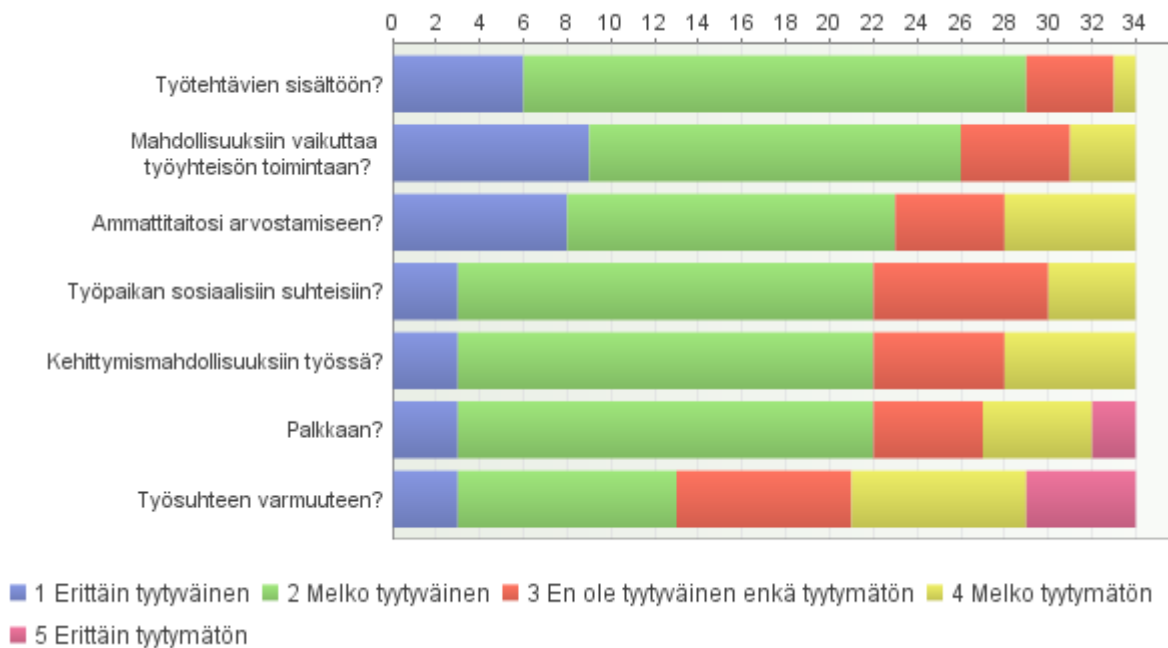
Työ on projektityötä, joka jo lähtökohtaisesti edellyttää mm. joustavuutta, päätöksentekokykyä sekä asettaa vaatimuksia osaamiselle. Työhön liittyy myös useita sidosryhmiä, joilla on erilaisia odotuksia projektin suhteen. Projektin asiakkaina olevat sotiemme veteraanit ovat erittäin korkeassa iässä, joka omalta osaltaan korostaa väliaikaista työn luonnetta. Työn piirteitä tarkastellaan työtyytyväisyyden, vaikutusmahdollisuuksien, työn ominaisuuksien, sosiaalisen tuen, kiireen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen avulla.

5.2.1 Tyytyväisyys

Projektityöntekijät olivat kokonaisuutena tyytyväisiä työhönsä. Yleisellä työtyytyväisyysväittämällä ”Olen nykyiseen työhöni kokonaisuutena erittäin tyytyväinen/melko tyytyväinen/vaikea sanoa/melko tyytymätön/erittäin tyytymätön” arvioituna suurin osa vastaajista oli nykyiseen työhönsä tyytyväisiä. Erittäin tyytyväisiä vastaajista oli noin viidesosa (n 7).

Kysyttäessä työtyytyväisyyttä eri tekijöiden avulla voidaan paremmin saada selville, mitkä tekijät ovat yhteydessä eniten yleiseen työtyytyväisyyteen. (Lehto & Sutela 2014, 209.) Eniten tyytyväisyyttä kokonaisuudessaan saivat aikaan työtehtävien sisältö, mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisön toimintaan sekä ammattitaidon arvostaminen (kolmeen luokkaan luokiteltuna: tyytyväinen, neutraali ja tyytymätön). Kun tyytyväisyyttä arvioidaan kyselyn mukaisesti viisiluokkaisena, kärkikolmikko vaihtaakin paikkaa; eniten erittäin tyytyväisiä oltiin mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan, toiseksi ammattitaidon arvostamiseen ja työtehtävien sisältö jäi kolmanneksi. Kuviossa 6 on esitetty tyytyväisyys työn eri osa-alueisiin viisiluokkaisena.

KUVIO 6. Tyytyväisyys työn eri osa-alueisiin: Kuinka tyytyväinen/tyytymätön on eri tekijöihin eniten tyytyväisyyttä aikaan saavista osa-alueista eniten tyytymättömyyttä aikaan saaviin tekijöihin järjestettynä (n 34)



Ikä näyttäytyi työn eri osa-alueiden tyytyväisyydessä siten, että nuorempi ikäluokka oli vanhempaa ikäluokkaa tyytyväisempi palkkaan ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin sekä hieman tyytyväisempiä ammattitaitonsa arvostamiseen. Vanhempi ikäluokka oli puolestaan tyytyväisempi työsuhteen varmuuteen. Tyytyväisyys työtehtävien sisältöön, mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja kehittymismahdollisuuksiin työssä olivat ulottuvuuksia, joissa ikäryhmittäisiä eroja ei juuri ollut. Taulukossa 1 on esitetty erittäin tai melko tyytyväisten osuus työn eri osa-alueisiin ikäryhmittäin.

TAULUKKO 1. Tyytyväisyys työn eri osa-alueisiin iän mukaan

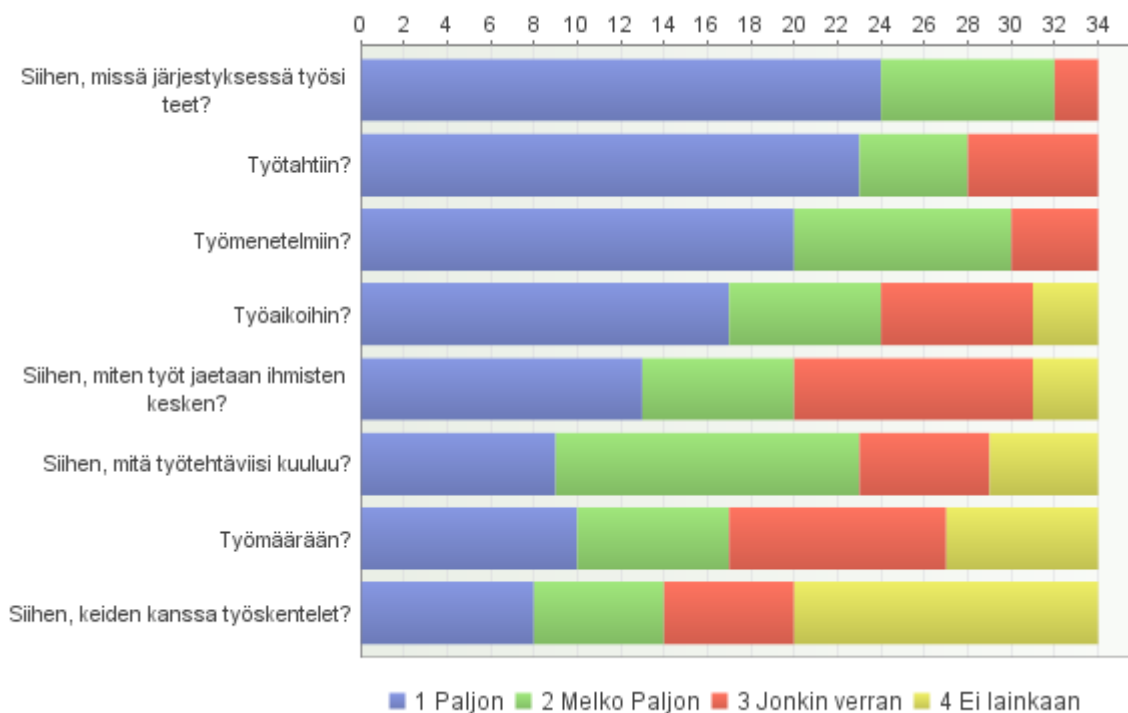
Tyytyväisyys	Erittäin tai melko tyytyväisten osuus		
	-45v. (n= 11)	46-v. (n=23)	
Työtehtävien sisältöön	82%	87%	TOT (n= 34) 85%
Mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan	73%	78%	77%
Ammattitaidon arvostamiseen	73%	65%	68%
Työpaikan sosiaalisiin suhteisiin	73%	61%	65%
Kehitysmahdollisuuksiin työssä	64%	65%	65%
Palkkaan	82%	57%	65%
Työsuhteen varmuuteen	27%	44%	38%

5.2.2 Vaikutusmahdollisuudet työssä

Vaikutusmahdollisuuksia tarkasteltiin kahdeksan eri väittämän avulla. Kaikki projektityöntekijät kokivat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa, missä järjestyksessä työnsä tekee, työtahtiin sekä työmenetelmiin. Runsas kaksi kolmasosaa koki voivansa vaikuttaa paljon työjärjestykseen (71 %) ja työtahtiin (68 %). Vastaajista yli puolet (59 %) pystyi vaikuttamaan paljon työmenetelmiin. Kaiken kaikkiaan projektityöntekijät pystyivät vaikuttamaan paljon tai ainakin jonkin verran työhönsä ja vastaukset olivat linjassa avoimien kysymysten vastausten suhteen.

Kaikkein vähiten vastaajat pystyivät vaikuttamaan siihen, keiden kanssa he työskentelivät. Jopa 41 prosenttia vastaajista koki, etteivät he voi vaikuttaa siihen lainkaan. Toisaalta vajaa neljäsosa (24 %) koki, että voi vaikuttaa paljonkin siihen, keiden kanssa työskentelee. Tämä kertonee projektityön luonteesta, avustajien vaihtuvista työsuhteista ja sidosryhmien erilaisista intresseistä. Kuviossa 7 on esitetty kaikki väittämät työn vaikutusmahdollisuuksista ja projektityöntekijöiden arviot niiden toteutumisesta. Vastaukset on järjestetty eniten vaikutusmahdollisuuksia sisältävistä vähiten vaikutusmahdollisuuksia sisältäviin työn osa-alueisiin.

KUVIO 7. Vaikutusmahdollisuudet (n 34)



Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuoremmat työntekijät kokivat vaikutusmahdollisuutensa vanhempia työntekijöitä paremmiksi monella osa-alueella. Työmäärään, työtahtiin sekä siihen, keiden kanssa työskentelee, nuoremmat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan vanhempaa ikäryhmää enemmän. Myös hieman paremmiksi nuoremmat kokivat vaikutusmahdollisuutensa sen suhteen, miten työt jaetaan ihmisten kesken ja mitä tehtäviin kuuluu. Ikäryhmien välillä ei juuri ollut eroja vaikuttamismahdollisuuksissa työjärjestyksen, työmenetelmien ja työaikojen suhteen. Taulukossa 2 on esitetty paljon tai melko paljon työn eri osa-alueissa vaikuttamismahdollisuuksia kokeneiden vastaajien osuus prosentteina ikäryhmän mukaisesti.

TAULUKKO 2. Vaikutusmahdollisuudet työssä iän mukaan tarkasteltuna

Vaikutusmahdollisuudet	Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon		
	-45v. (n= 11)	46-v. (n=23)	TOT (n= 34)
Siihen, missä järjestyksessä työsi teet	91%	96%	94%
Työtahtiin	91%	78%	82%
Työmenetelmiin	91%	87%	88%
Työaikoihin	73%	70%	71%
Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken	64%	57%	59%
Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu	64%	70%	68%
Työmäärään	73%	39%	50%
Siihen, keiden kanssa työskentelet	55%	35%	41%

5.2.3 Projektityön ominaisuudet

Työntekijöiden kokemiin työn piirteisiin tuovat näkökulmaa myös kuvaukset projektityön haasteista ja parhaista puolista, joita selvitettiin avoimilla kysymyksillä. Työn mielekkyys näyttäytyy avoimissa vastauksissa samansuuntaisena asteikkokysymysten väittämiin verrattuna.

Vastaajia pyydettiin kuvaamaan projektityössä haastavimpia sekä innostavimpia seikkoja. Vastauksen perusteella projektityön haasteet ovat epävarmuuden ja muutoksen sietämisessä sekä rahoittajan, avustajien, asiakkaiden ja heidän omaistensa ja oman projektiorganisaation intressien yhteensovittamisessa. Työn jatkumisen epävarmuudesta ja määräaikaaisuudesta tuli 11 mainintaa ja muutoksista ja väliaikaaisuudesta erikseen vielä seitsemän mainintaa. Rahoittajatahon ja eri sidosryhmien erilaisista vaatimuksista tuli yhteensä 12 mainintaa. Omasta osaamisesta kommentoitiin viidessä vastauksessa ja esille nousivat kaaoksen hallinta, stressinsietokyky, delegoinnin taito, esiintymiskyky sekä eri tahojen intressien yhteensovittaminen. Seuraavassa näitä haasteita kuvataan neljän eri vastauksen muodossa.

Työn jatkon epävarmuus ja jaksaminen tällaisessa työsuhteessa. Lyhytaikaisessa työsuhteessa on jatkuvasti mielessä se, että milloin työsuhde päättyy ja mitä tapahtuu tulevaisuudessa. En pysty verkostoitumaan nykyisessä työssäni ja se hieman huolettaa. (Nuorempi työntekijä)

Pystyä vastaamaan työvoimahallinnon vaatimuksiin ja samalla oman järjestön vaatimuksiin, aina pyllistää jommallekummalle. (Vanhempi työntekijä)

Kohderyhmänä on pitkäaikaistyöttömät avustajat / sotiemme veteraanit. Heidän tarpeensa on kovin erilaiset. Tasapainoilu on joskus haasteellista. (Vanhempi työntekijä)

Päällikön vastuu, kuin omaa yritystä vetäisi. Vastuu taloudesta, toiminnasta ja henkilöstöstä. (Vanhempi työntekijä)

Projektityössä parhaita ja innostavimpia asioita olivat itsenäinen työ, työn monipuolisuus ja tulokellisuus. Näistä oli 18 mainintaa avoimen kysymysten vastauksissa. Myös kehittäminen, innovatiivisuus, haasteellisuus ja ohjaustyö sekä auttaminen ja tyytyväiset avustajat ja asiakkaat saivat useita mainintoja. Myös työn väliaikaisuus mainittiin kolmessa vastauksessa positiivisiksi asioiksi. Vastauksista nousi selkeästi esille työn vapaus ja oman työn kehittäminen sekä haasteellisuus innostusta tuottavana elementtinä. Työskentely muiden kanssa oli myös tyytyväisyyttä lisäävää ja onnistunut työskentely avustajien ja avustajatoiminnan varsinaisen asiakaskunnan eli sotiemme veteraanien parissa koettiin hyvin antoisaksi.

Hyvä työyhteisö, itsenäinen työ, uuden oppiminen, vastuun saaminen, joustava työaika, vapaa työ. Saan itse päättää mitä teen kun tulen aamulla töihin, kukaan ei huuhota niskaan! (Nuorempi työntekijä)

Oppii uusia asioita

Saan auttaa henkilöitä joilla on vaikeuksia elämässä

Veteraanien auttaminen on minulle kunniatehtävä

Kun saa avustajan innostumaan opiskelemaan ja valmistuu (Vanhempi työntekijä)

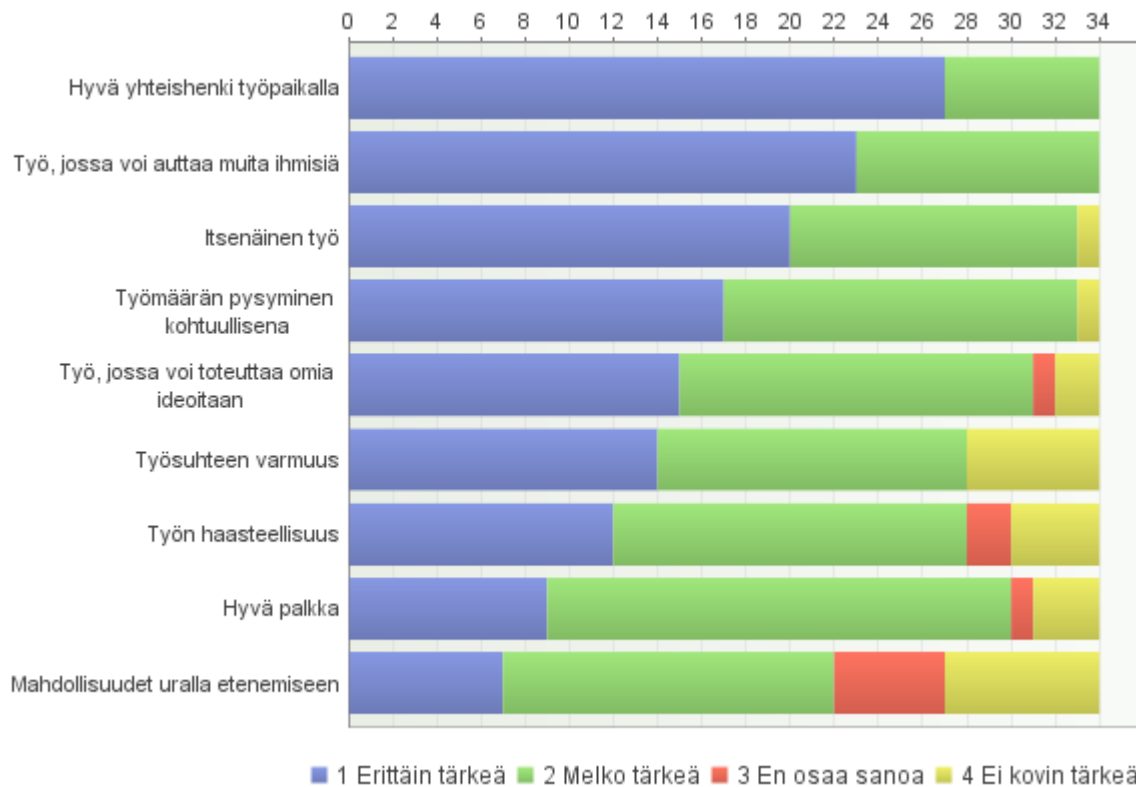
Tylsään työhön ei tarvitse jumittautua, vaan työt ovat määräaikaaisia ja sen jälkeen voi vaihtaa parempaan työhön. Työssä on (tai pitäisi olla) tavoitteita. (Nuorempi työntekijä)

Mahdollisuus suunnitella, kehittää ja testata ideoita ja toimintatapoja. Suhteellisen nopea tulosten näkyminen. Ihmisten kanssa yhdessä työskentely ja tiimityöskentely. Tieto siitä, että työllä on hyvässä ja pahassa alku ja loppu. (Nuorempi työntekijä)

Joustavuus työajan, työtehtävien ja työmenetelmien suhteen koettiin tärkeäksi ja arvostettiin työssä olevaa autonomiaa. Tavoitteellisuus innosti myös. Uuden psykologisen sopimuksen mukainen hyvä tyyppi omaa laajat taidot, on aloitteellinen, luova ja vastuuntuntoinen, haluaa kehittyä henkilökoh-
taisesti ja pystyy toimimaan tietovaltaisessa ja verkostomaisessa ympäristössä muutoksia ja epä-
varmuuksia sietäen. Projektityön parhaat puolet näyttäytyvät kytkeytyvän hyvin tähän sopimukseen.

Kyselyssä oli myös työn yhdeksää ominaisuutta kuvaavia väittämiä, joita vastaajia pyydettiin arvi-
oimaan asteikolla erittäin tärkeä – ei lainkaan tärkeä. Tärkeimmäksi asiaksi nousi työpaikan hyvä
yhteishenki, joka oli kaikille tärkeää, mutta erittäin tärkeää lähes 80 prosentille vastaajista. Työ,
jossa voi auttaa muita ihmisiä, nousi toiselle sijalle (kaikille tärkeää, kahdelle kolmasosalle erittäin
tärkeää) ja kolmanneksi itsenäinen työ (lähes kaikille tärkeää, reilulle puolelle erittäin tärkeää). Yh-
deksän arvioitavan asian listalla enemmistö vastaajista piti väittämiä joko erittäin tai melko tärkei-
nä. Väittämiä kohtaan oli hyvin vähän neutraalia suhtautumista ja vähän kannanottoja siitä, etteivät
väittämät olleet kovin tärkeitä. Kukaan ei ollut sitä mieltä, ettei arvioitava asia olisi lainkaan tärkeä
yhdenkään väittämän kohdalla. Väittämät on kuvattu tarkemmin kuviossa 8.

KUVIO 8. Työssä tärkeinä pidetyt asiat tärkeysjärjestykseen asetettuna erittäin tärkeästä vähemmän tärkeään (n 34)



Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuoremmille työntekijöille oli vanhempia työntekijöitä useammin erittäin tärkeää mahdollisuudet uralla etenemiseen, hyvä palkka ja työn haasteellisuus. Nuoremmille oli myös työsuhteen varmuus hieman useammin erittäin tärkeää kuin vanhemmille työntekijöille. Vanhemmille työntekijöille oli useammin erittäin tärkeää työ, jossa voi auttaa muita ihmisiä ja hieman useammin erittäin tärkeää itsenäinen työ sekä työmäärän pysyminen kohtuullisena. Taulukossa 3 on esitetty erittäin tärkeiksi arvioitut asiat ikäryhmittäin jaoteltuna.

TAULUKKO 3. Työssä erittäin tärkeinä pidetyt asiat ikäryhmittäin tarkasteltuna

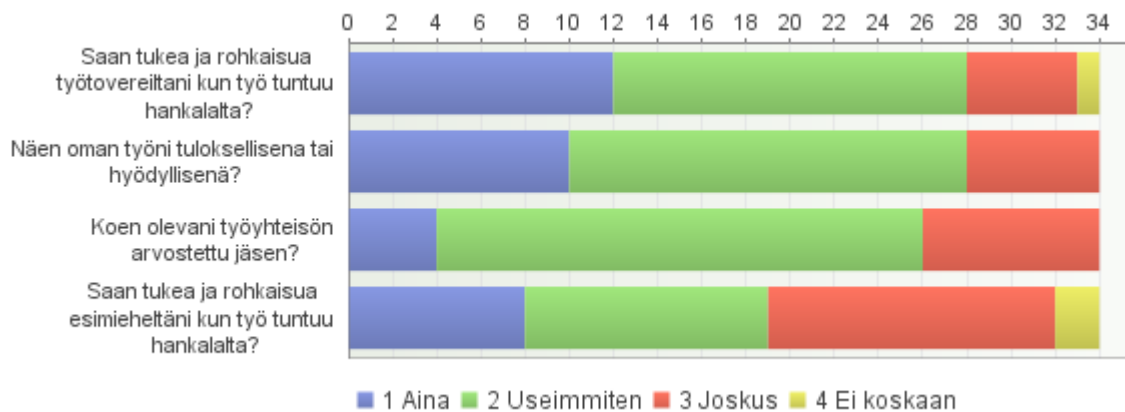
Tärkeät asiat	Erittäin tärkeä		TOT (n= 34)
	-45v. (n= 11)	46-v. (n=23)	
Hyvä yhteishenki työpaikalla	82%	78%	79%
Työ, jossa voi auttaa muita ihmisiä	55%	74%	68%
Itsenäinen työ	55%	61%	59%
Työmäärän pysyminen kohtuullisena	46%	52%	50%
Työ, jossa voi toteuttaa omia ideoitaan	46%	44%	44%
Työsuhteen varmuus	46%	39%	41%
Työn haasteellisuus	46%	30%	35%
Hyvä palkka	46%	17%	27%
Mahdollisuudet uralla etenemiseen	46%	9%	21%

Projektityöntekijät pitivät omaa työtään merkittävänä. Erittäin tärkeänä ja merkittävänä työtään piti hieman yli puolet (n 18). Toimiminen ihmissuhdetyössä lieenee yksi osatekijä, työntekijät saavat onnistumisen kokemuksia, kun avustajat työllistyvät tai lähtevät opiskelemaan ja sotiemme veteraanit selviytyvät paremmin ja pidempään omissa kodeissaan avustajatoiminnan tarjoaman palvelun turvin. Ikäryhmittäin tarkasteltuna vanhemmat työntekijät pitivät työtään tärkeämpänä ja merkittävämpänä kuin nuoremmat työntekijät (vanhemmat 57 %, nuoremmat 46 %). Kukaan ei pitänyt nykyistä työtään lainkaan merkittävänä.

5.2.4 Sosiaalinen tuki

Lähes kaikki vastaajat kokivat saavansa tukea ja rohkaisua esimieheltään työn tuntuessa hankalalta ainakin joskus ja näin koki aina vajaa neljäsosa vastaajista (24 %). Myös työkaveri tuki ja rohkaisi hankalassa tilanteessa lähes kaikkien vastaajien kohdalla ainakin joskus ja aina näin koki reilu kolmasosa vastaajista (35 %). Työtoverit tuntuivat tukevan esimiehiä enemmän hankalissa työtilanteissa. Tämä voi johtua siitä, että työtoveriin myös turvaudutaan herkemmin kuin esimieheen. Työtoveri on monesti arjessa lähempänä kuin esimies. Kuviossa 9 esitetään kokemuksia tuesta ja arvostuksesta.

KUVIO 9. Omaa työtä koskevat väittämät järjestettynä kokemuksen tiheyteen (n 34)



Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuoremmat työntekijät kokivat vanhempia työntekijöitä useimmin saavansa tukea ja rohkaisua niin työtovereilta kuin esimiehiltäkin tilanteessa, jossa työ tuntui hankalalta. Nuoremmat työntekijät kokivat myös oman työnsä tuloksellisena ja hyödyllisenä sekä kokivat olevansa työyhteisön arvostettuja jäseniä vanhempia työntekijöitä useammin. Taulukosta 4 käy selvästi ilmi, että nuoremmat työntekijät kokevat saavansa vanhempia työntekijöitä useimmin sosiaalista tukea.

TAULUKKO 4. Sosiaalista tukea koskevat väittämät ikäryhmittäin

Sosiaalinen tuki	Aina tai useimmiten		TOT (n= 34)
	-45v. (n= 11)	46-v. (n=23)	
Saan tukea ja rohkaisua työtovereiltani kun työ tuntuu hankalalta.	100%	74%	82%
Saan tukea ja rohkaisua esimieheltäni kun työ tuntuu hankalalta.	73%	48%	56%
Näen oman työni tuloksellisena tai hyödyllisenä.	91%	78%	82%
Koen olevani työyhteisön arvostettu jäsen.	82%	74%	77%

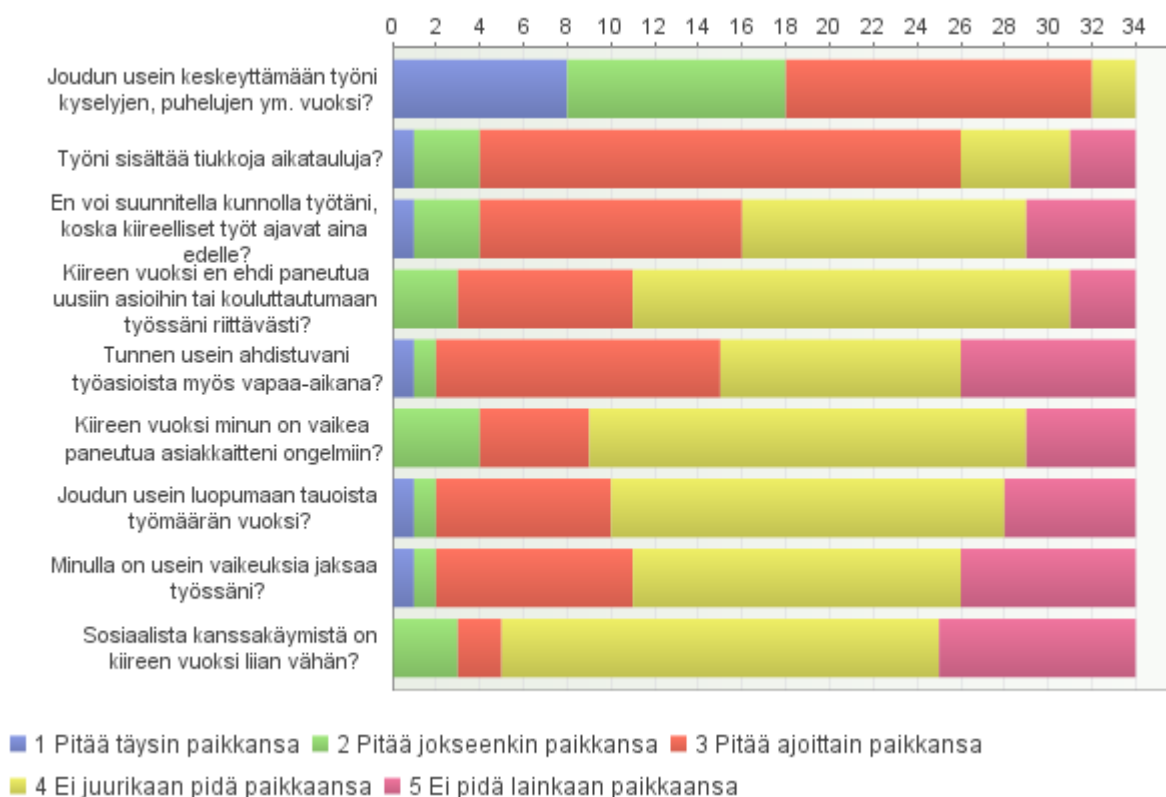
5.2.5 Kiire

Työpaineet ja kiire kuvaavat työolojen muutosta. Kiire ilmenee mm. siten, että työ sisältää tiukkoja aikatauluja, se keskeytyy usein ja se myös läikkyä vapaa-ajalle. Kiireestä puolestaan saattaa aiheutua työssä jaksamisen vaikeuksia, ahdistusta ja kokemusta siitä, ettei ole aikaa kouluttautua tai tehdä työtä niin hyvin kuin haluaisi. (Lehto & Sutela 2014, 69, 72-73.) Projektityöntekijät pitivät kiirettä varsin maltillisena ja näyttää siltä, että kokonaisuutena kiire ei ollut avustajatoiminnan työntekijöille

kovinkaan suuri huolen aihe. Eniten haittaa koettiin työn keskeytyksistä mm. puhelujen ja kyselyjen vuoksi. Tiukat aikataulut pitivät ajoittain paikkaansa suurella osalla ja tämä varmasti kertoo projektityön luonteesta, joka kuitenkin noudattaa pitkälti erilaisia aikatauluja.

Asiakkaiden ongelmiin paneutumiseen kiire ei juuri vaikuttanut. Tämä johtunee siitä, että juuri asiakastyö on avustajatoiminnan keskiössä, olivat ne asiakkaat sitten avustajia, avustajatoimintapalvelun asiakkaita tai heidän omaisiaan. Lisäksi enemmistö teki ohjaavaa työtä, jossa on tärkeää olla avustajien apuna ja saatavilla ja muun työn keskeytykset lienevät siten olevan hallittavissa ja ymmärrettäviä. Reilu kaksi kolmasosaa (68 %) vastaajista koki, ettei heillä ollut usein vaikeuksia jaksaa työssään juurikaan tai lainkaan. Ajoittain vaikeuksia jaksamisessaan koki yksi neljäsosa (27 %) vastaajista. Kiire ei vaikuttanut myöskään uusiin asioihin paneutumiseen eikä riittävään kouluttautumiseen reilun kahden kolmasosan (68 %) mielestä. Uuden psykologisen sopimuksen näkökulmasta tämä on merkittävää. Kuviossa 10 on esitetty kiirettä koskevat väittämät järjestettynä niiden paikkansa pitävyyden mukaan.

KUVIO 10. Kiireen kokemukset eniten paikkansa pitävistä väitteistä paikkaansa pitämättöimpiin väitteisiin järjestettynä (n 34)



Projektityön haasteita käsittelevässä avoimessa kysymyksessä kiireestä ja aikatauluista tuli vain neljä kommenttia. Mainittiin kova työtahti, hektisyys, kiirepiikit ja ihmisten aikataulujen yhteenso-

vittamisen haasteet. Kiire ei siis näyttäytynyt kovinkaan keskeisenä elementtinä projektityön haasteissa.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna kiire näyttäytyi siten, että nuoremmilla työntekijöillä oli vanhempia työntekijöitä enemmän kokemuksia työn keskeytyksistä, tiukoista aikatauluista ja työn suunnittelun haasteista kiireellisten töiden vuoksi. Vanhemmilla työntekijöillä puolestaan oli nuorempia työntekijöitä enemmän kokemuksia sosiaalisen kanssakäymisen vähyydestä sekä tauoista luopumisesta kiireen vuoksi. Nämä kokemukset voivat liittyä yhteen siten, että työn tekeminen tauoilla myös automaattisesti vähentää sosiaalista kanssakäymistä. Taulukossa 5 on esitetty kiireen kokemuksiin esitetyt väittämät ikäryhmittäin tarkasteltuna.

TAULUKKO 5. Kiireen kokemukset ikäryhmittäin tarkasteltuna

Kiire	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa		
	-45v. (n= 11)	46-v. (n=23)	TOT (n= 34)
Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puhelujen ym. vuoksi.	82%	39%	53%
Työni sisältää tiukkoja aikatauluja.	27%	4%	12%
En voi suunnitella kunnolla työtäni, koska kiireelliset työt ajavat aina edelle.	18%	9%	12%
Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi.	9%	9%	9%
Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana.	9%	4%	6%
Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaitteni ongelmiin.	9%	13%	12%
Joudun usein luopumaan tauoista työmäärän vuoksi.	0%	9%	6%
Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni.	9%	4%	6%
Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi liian vähän.	0%	13%	9%

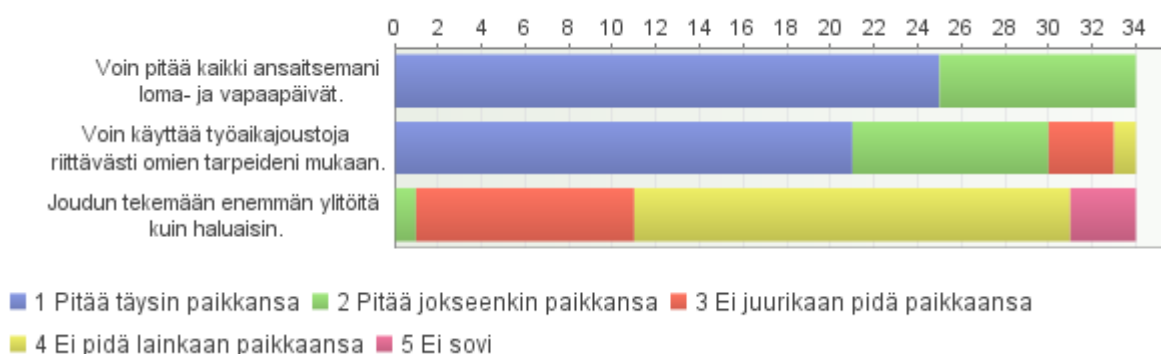
Tutkimuksessa oli myös kiirettä koskevien väittämien yhteydessä hyvää tekemisen tuntua mittaava kysymys. Väittämä koskee enemmän työyhteisöä kuin vastaajan oman työn ominaisuuksia ja sen tarkoituksena oli kuvata positiivista henkeä. Enemmistö projektityöntekijöistä (94 %) koki työssään hyvää tekemisen tuntua vähintäänkin ajoittain. Nuoremmat työntekijät (73 %) kokivat hieman useimmin hyvää tekemisen tuntua työssään vanhempiin työntekijöihin (65 %) verrattuna.

5.2.6 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn ja muun elämän yhteen sovittaminen nykyisessä työssä onnistui vastausten perusteella hyvin. Vastaajat kokivat, että he voivat käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeidensa mukaan (88 %) ja he voivat pitää kaikki ansaitsemansa loma- ja vapaapäivät (100 %) eivätkä he joudu tekemään enempää ylityötä kuin haluavat (88 %). Kuviossa 11 on esitetty ko. väittämät. Kysyttäessä vielä erikseen työaikajoustojen tekemisestä, vastaukset olivat varsin hillittyjä. Työaikajoustoja työtehtävien tai esimiesten vaatimusten vuoksi joutui tekemään viikoittain noin neljäsosa vastaajista (24 %), kukaan ei joutunut kuitenkaan joustamaan kokemuksensa mukaan päivittäin. Harvoin tai ei koskaan joutunut joustamaan lähes kaksi kolmasosaa vastaajista (62 %).

Ikäryhmittäin tarkasteltuna vanhemmat työntekijät (44 %) kokivat enemmän joutuvansa joustamaan työtehtävien tai esimiesten vaatimusten vuoksi kuin nuoremmat työntekijät (27 %), vähintään kuukausittain. Työelämän joustoja on mitä ilmeisemmin kuitenkin molempiin suuntiin sopivasti.

KUVIO 11. Työn ja muun elämän yhteen sovittamisen onnistuminen nykyisessä työssä (n 34)



Johtopäätöksiä

Työolotutkimusten pohjalta arvioituna työelämän ja työolojen kehitys ei ole ollut suoraviivaista eikä yksisuuntaista Suomessa. Palkansaajien osaamistaso on noussut ja työssä kehittymisen ja työpaikkakoulutuksen saamisen mahdollisuudet ovat parantuneet tuntuvasti tarkastelujaksolla 1977-2013. Palkansaajille on tärkeämpää työhön liittyvät kehittymismahdollisuudet kuin työhön liittyvät etenemismahdollisuudet. Työtehtävät ovat muuttuneet itsenäisemmiksi ja monipuolisemmiksi ja vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin ovat kasvaneet. Työn sisältö, hyvät sosiaaliset suhteet, turvallisuus ja pitkäjänteisyys ovat palkansaajille tärkeitä. (Lehto & Sutela 2014, 229.) Tapaustutkimuksessa on nähtävissä nämä trendit. Työ koettiin mielekkääksi ja erityisen tyytyväisiä oltiin työtehtävien sisältöön, mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan sekä ammattitaidon ar-

vostamiseen. Projektiluonteinen työ asettaa haasteita turvallisuudelle ja pitkäjänteisyydelle. Pohdittavaksi jää, riittääkö uuden psykologisen sopimuksen sisältämä lupaus ja luottamus työllistyvyydestä kompensoimaan turvallisuuden ja pitkäjänteisyyden tunnetta. Projektityön haasteina nähtiin epävarmuuden ja muutoksen sietäminen sekä eri tahojen intressien yhteensovittaminen. Nämä haasteet ovat tuttuja kyllä ns. tavallisessakin työssä.

Työn piirteet, jotka tekevät projektityön mielekkääksi, ovat työn vapaus ja joustavuus, hyvät vaikutusmahdollisuudet ja sosiaaliset suhteet sekä työn ja elämän yhteensovittamisen onnistuminen. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistui ja työn ja työpaikan arvot olivat tasapainossa omien arvojen kanssa. Työpaikan hyvä yhteishenki nousi tärkeimmäksi asiaksi työn ominaisuuksia arvioitaessa. Työtoverit tukivat esimiehiä enemmän hankalissa työtilanteissa. Tapaustutkimuksen tulokset sosiaalisen tuen suhteen ovat hyvin samansuuntaisia vuoden 2013 työolotutkimuksen kanssa (Lehto & Sutela 2014, 83).

Työn epävarmuuden on todettu aiheuttavan stressiä ja hyvinvoinnin ongelmia. Se liittyy oleellisesti psykologiseen sopimukseen ja kielteisiin kokemuksiin sen rikkoutumisesta, tilanteessa, jossa työntekijä kokee epäoikeudenmukaisuutta. Objektiivinen työn epävarmuus, kuten määräaikainen työsuhte, muodostaa poikkeuksen muun työn epävarmuuden joukossa, sillä määräaikaisella työsuhteella voi olla sekä myönteisiä että kielteisiä seurauksia hyvinvoinnille. (Mauno & Kinnunen 2008, 190-191.) Työn jatkumisen epävarmuus ja määräaikaisuus eivät saaneet tapaustutkimuksessa pelkästään kielteisiä mainintoja vaan ne voitiin kokea myös projektityöhön liittyvinä hyvinä asioina.

Projektityössä parasta ja innostavinta oli työn vapaus ja oman työn kehittäminen, itsenäinen ja haasteellinen työ. Joustavuus ja autonomia työn teossa koettiin tärkeäksi. Kiire näyttäytyi varsin maltillisena projektityössä ja eniten haittaa koettiin työn keskeytyksistä. Työ on hyvin pitkälti asiakastyötä, joten keskeytykset kuuluvat työn kuvaan. Nuoremmat työntekijät kokivat työn keskeytyksiä vanhempia työntekijöitä enemmän. Tähän saattaa olla syynä esimerkiksi vanhempien työntekijöiden pidemmän työkokemuksen mukanaan tuoma työrutiini tai erilainen asennoituminen yleensäkin työhön. Saattaa myös olla, että asiakastyön jo luontaisesti sisältämä hektisyys ja ennalta arvaamattomuus voi tuntua jonkin toisen työn keskeytykseltä. Viimeisimmän työolotutkimuksen valossa tarkasteltuna työn sisältämät tiukat aikataulut ja työn keskeytyminen ilmentävät eniten kiirettä. Naisten työlle tyypillisempää on työn keskeytyminen. Samoin se on tyypillisempää korkeammin koulutetuille työntekijöille. Kaiken kaikkiaan kaikki kiireestä aiheutuvat ongelmat ovat tyypillisimpiä naispalkansaajille. (Lehto & Sutela 2014, 72-74.) Projektityöntekijöistä valtaosa oli naisia, mutta kiireestä aiheutuvat ongelmat eivät niinkään näyttäneet koskettavan heitä. Toisaalta hyvää tekemisen

tuntua mittaavassa kysymyksessä vastaukset jäivät alle keskitason. Työolotutkimuksessa työssä koki hyvää tekemisen tuntua kaikista palkansaajista 32 prosenttia (em. 77). Tapaustutkimuksessa vastaava luku oli vain 21 prosenttia (väite pitää aina paikkansa).

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön olivat hyvät. Vuoden 2013 työolotutkimuksessa työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa eniten työjärjestykseen ja vähiten siihen, keiden kanssa työskentelee eli samoin kuin projektityöntekijöillä. Toiseksi eniten vaikutusmahdollisuuksia oli työmenetelmien valintaan ja kolmanneksi eniten työtahtiin. Tapaustutkimuksessa vaikutusmahdollisuuksien kärki-kolmikko oli sama vaikkakin hieman eri järjestyksessä. Vaikutusmahdollisuudet työssä ovat tärkeitä jaksamisen kannalta vaativissakin työolosuhteissa. (Lehto & Sutela 2014, 59.)

Nuoremmille työntekijöille oli useimmin erittäin tärkeää mahdollisuudet uralla etenemiseen, hyvä palkka ja työn haasteellisuus kuin vanhemmille työntekijöille. Tämä kertonee siitä, että uuden psykologisen sopimuksen suuntainen suhtautuminen oli yleisempää nuoremmilla työntekijöillä. Nuoremmille oli myös työsuhteen varmuus hieman useammin erittäin tärkeää. Nuoremmat työntekijät tunsivat saavansa sosiaalista tukea useammin kuin vanhemmat työntekijät. Vanhemmille työntekijöille oli useammin erittäin tärkeää työ, jossa voi auttaa muita ihmisiä ja hieman useammin erittäin tärkeää itsenäinen työ sekä työmäärän pysyminen kohtuullisena. Vanhempi ikäluokka oli myös nuorempia tyytyväisempi työsuhteen varmuuteen. Työntekijöiden eläkkeelle jääminen lähitulevaisuudessa saattaa selittää tätä tulosta osittain.

Kaikki vastaajat tunsivat olevansa työyhteisön arvostettuja jäseniä vähintäänkin joskus, kaksi kolmasosaa useimmiten. Kuitenkin aina näin koki vain 12 prosenttia eli neljä vastaajaa. Tulos poikkeaa viimeisimmän työolotutkimuksen vastaavasta luvusta, joka on 29 prosenttia (Lehto & Sutela 2014, 83). Nuoremmat työntekijät kokivat hieman vanhempia työntekijöitä enemmän arvostusta työyhteisössä. Oman työnsä tuloksellisenä tai hyödyllisenä koki kuitenkin kaikki vastaajat vähintään joskus ja useimmiten yli puolet. Kertooko tämä arvostaminen siitä, että kyse on projektityöstä ja projekti-organisaatio on tilapäinen jonkin muun työyhteisön sisällä? Vai kertooko se kokemuksesta projektin tai projektin työntekijöiden arvostamisesta? Julkunen (2008, 282-283) näkee työelämässä tunnustusvajeita, jotka voivat tapahtua kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa, yhteiskunnallisissa instituutioissa ja rakenteellisissa prosesseissa. Tunnustus saa muotonsa työelämässä työpaikkana, turvallisuutena, palkkana, säällisinä työolosuhteina, työn vaatimuksina sekä arvostavana ja ihmis-mäisenä kohteluna, joka koetaan reiluksi ja oikeaksi. Tunnustusvajeen kokemus vaikuttaa varmasti myös työn mielekkyyden kokemiseen.

5.3 Palkka, sitoutuminen, kehittyminen ja työllistyminen psykologisen sopimuksen elementteinä

Psykologista sopimusta tarkastellaan palkan, sitoutumisen, kehittymisen ja työllistymisnäkökymien suhteen. Vanhassa sopimuksessa palkka perustui tehtäväkuvaukseen ja työnantajan taloudellinen menestyminen takasi myös parempaa palkanmaksuvaraa työntekijöille. Uudessa sopimuksessa palkkiot perustuvat työsuoritukseen ja korkea palkkataso pohjautuu laajaan osaamiseen, pitkiin työpäiviin ja lisättyyn vastuuseen. Sitoutumisen näkökulmasta vanha sopimus pohjautui työntekijän sitoutumiseen nimenomaan työnantajaan ja työpaikkaan, kun taas uudessa sopimuksessa työntekijä sitoutuu omaan ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseensä. Vanhan sopimuksen mukaan työntekijä oli lojaali ja luottavainen sekä valmis tekemään enemmän työpaikkansa eteen kun taas uuden sopimuksen mukaan työntekijä sitoutuu omaan tehtäväänsä, kantaa siitä itsenäistä vastuuta ja on valmis tekemään pitkää päivää.

Kehittymisen suhteen vanhassa sopimuksessa työpaikalla opetettiin ja koulutettiin ja uralla edettiin lähes ennalta määriteltyä reittiä. Työntekijä mukautui ja teki mitä käskettiin, kun taas uudessa sopimuksessa työntekijältä vaaditaan metataitoja, muutoksen ja epävarmuuden sietämistä sekä toimimista tietovaltaisessa ja verkostomaisessa ympäristössä. Kehittyminen tapahtuu uuden sopimuksen mukaan haastavien työtehtävien, kouluttautumisen sekä hyvän johtamisen ja sosiaalista tukea antavan yhteisöllisyyden avulla. Työllistymisnäkökymät olivat vanhassa sopimuksessa kutakuinkin itsestään selvät; työnantaja huolehti työntekijöistään ja samassa työpaikassa jatkettiin. Uralla edettiin sopivasti. Uudessa sopimuksessa kehittyminen on työllistymisen kulmakivi, astinlauta seuraavalle uralle ja uuteen työpaikkaan. Työllistymisnäkökymät ovat sitä paremmat, mitä luottavaisemmin työntekijä tulevaisuuteensa uskoo.

5.3.1 Palkka

Palkkakysymys jakoi vastaajien mielipiteet, lähes puolet arvioi saamansa palkan olevan oikeudenmukainen ja samoin lähes puolet arvioi palkkansa olevan jonkin verran tai selvästi matalampi kuin sen pitäisi olla vertailtaessa muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin. Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuoremmat työntekijät pitivät palkkaansa oikeudenmukaisempana kuin vanhemmat työntekijät. Kuten jo aikaisemmin on todettu, nuoremmat olivat myös vanhempia työntekijöitä tyytyväisempiä palkkaansa.

Enemmistö (82 %) piti työn sisältöä palkkaa tärkeämpänä ja heistä työn sisältö oli ehdottomasti tärkein lähes neljäsosalle (24 %). Ikäryhmittäin tarkasteltuna palkka oli hieman tärkeämpi vanhemmille työntekijöille.

Reilu kolmannes vastaajista (38 %) teki joskus sellaista ylityötä, josta ei saanut korvausta ja vajaa kaksi kolmannesta ei tehnyt vastikkeetta ylityötä (62 %). Ikäryhmittäin tarkasteltuna ylityön tekeminen vastikkeetta oli tuttua noin puolelle vanhemman ikäryhmän edustajista, kun taas vain yksi vastaaja nuoremmasta ikäluokasta ilmoitti tekevänsä vastikkeetonta ylityötä. Taulukossa 6 on kerätty ikäryhmittäin palkkaukseen ja ylitöihin liittyvät väitteet paikkansa pitävyyden mukaan.

TAULUKKO 6. Palkkaukseen ja ylitöihin liittyvät väitteet ikäryhmittäin tarkasteltuna

Palkkaus	Kyllä/Pitää paikkansa		TOT (n= 34)
	-45v. (n= 11)	46-v. (n=23)	
Onko palkkasi oikeudenmukainen, jos vertaat sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin.	64%	49%	53%
Oletko tyytyväinen (erittäin/melko) palkkaasi.	82%	57%	65%
Teetkö joskus sellaista ylityötä, josta et saa korvasta.	9%	52%	38%
Palkka on työn sisältöä tärkeämpää.	9%	22%	18%

5.3.2 Sitoutuminen

Vastaajat arvioivat työn ja työpaikan arvojen suhdetta omaan arvomaailmansa, työpanostaan sekä sitoutumistaan. Lähes kaikki projektityöntekijät olivat valmiita erityisiin ponnistuksiin työpaikkansa menestyksen eteen (n 33). Enemmistö oli ylpeä työpaikastaan (n 30) ja he myös kokivat, että omat arvot olivat tasapainossa työpaikan arvojen kanssa (n 29). He kokivat olevansa lojaaleja työpaikkaansa kohtaan (n 28). Vastaajat eivät olleet niinkään sitoutuneita työpaikkaansa kuin työtehtäväänsä, sillä suurin osa (n 27) ei ottaisi mitä tahansa työtä vastaan vain pysyäkseen nykyisessä työpaikassaan. Toisaalta reilu kolmasosa vastaajista (n 13) jopa torjuisi tarjouksen parempipalkkaisesta työstä voidakseen jatkaa työtä nykyisessä työpaikassaan, kun taas työpaikan vaihtoa ajatteli usein myös kolmasosa vastaajista (n 12).

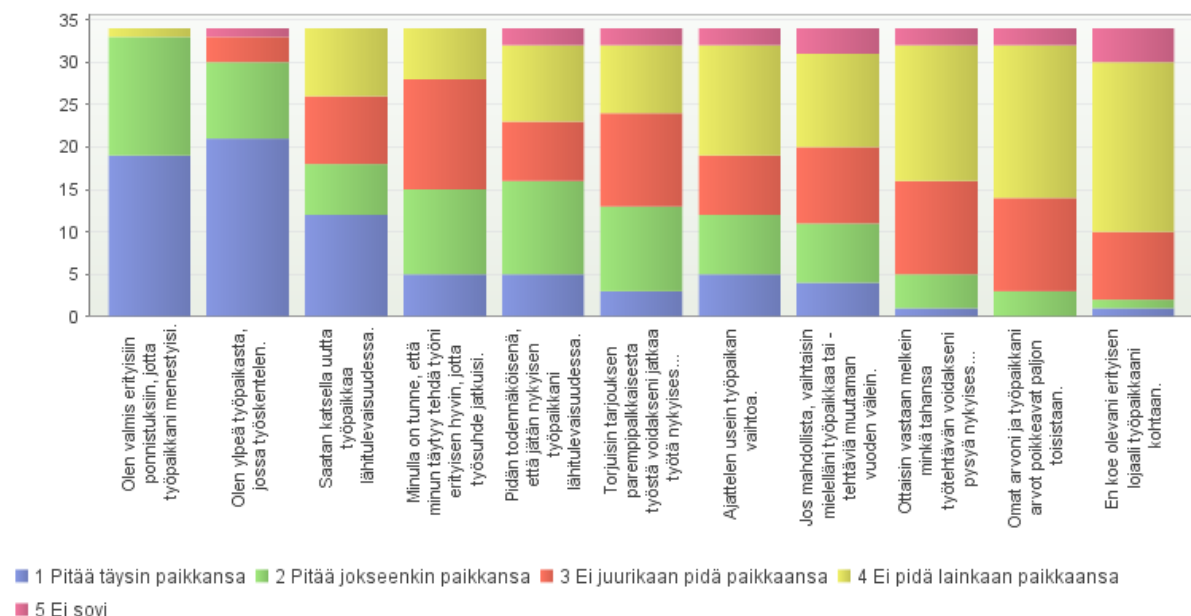
Sitoutumiseen liittyvistä väittämistä löytyi paljon eroja ikäryhmittäin tarkasteltuna. Ainoastaan väittämä omien ja työpaikan arvojen eroavaisuuksista oli samalla tasolla kummassakin ikäryhmässä. Nuoremmilla työntekijöillä oli vanhempiin työntekijöihin nähden useammin työpaikan vaihtoa-

tuksia eivätkä he kokeneet olevansa niin lojaaleja työpaikkaansa kohtaan kuin vanhemmat työntekijät. Vanhemmat työntekijät puolestaan ottaisivat helpommin vastaan melkein minkä tahansa työtehtävän voidakseen pysyä nykyisessä työssään ja jopa torjuisivat tarjouksen parempipalkkaisesta työstä. He olivat myös hieman valmiimpia erityisiin ponnistuksiin työpaikkansa menestyksen eteen ja olivat ylpeitä työpaikasta, jossa työskentelivät kuin nuoremmat työntekijät.

Lähtötulevaisuudessa uutta työpaikkaa ennusti katsovansa hieman reilusti puolet (n 18) ja todennäköisenä nykyisen työpaikan jättämistä piti hieman alle puolet (n 16) vastaajista. Kolmasosa vastaajista (n 11) piti työpaikan tai -tehtävien vaihtamista muutaman vuoden välein mielekkäänä. Hieman alle puolet (n 15) vastaajista koki, että työ tulee tehdä erityisen hyvin, jotta työsuhte jatkuisi.

Ikäluokittain tarkasteltuna näyttää siltä, että nuoremmat työntekijät katsoivat innokkaammin uutta työpaikkaa lähtötulevaisuudessa. He myös vaihtaisivat mielellään työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein ja pitivät jopa todennäköisenä, että jättävät nykyisen työnsä lähtötulevaisuudessa. Vanhemmilla työntekijöillä oli nuorempia enemmän tunne siitä, että työ täytyi tehdä erityisen hyvin, jotta työsuhte jatkuisi. Kuviossa 12 esitetään aikaisemmin mainitut sitoutumiseen liittyvät väittämät frekvensseinä. Taulukossa 7 samat väittämät on esitetty ikäryhmittäin.

KUVIO 12. Omaa sitoutumisen tilaa kuvaavat väittämät eniten paikkaansa pitävistä vähemmän paikkaansa pitäviin (n 34)



TAULUKKO 7. Työpaikkaan sitoutuminen ikäryhmittäin eri väittämien avulla tarkasteltuna

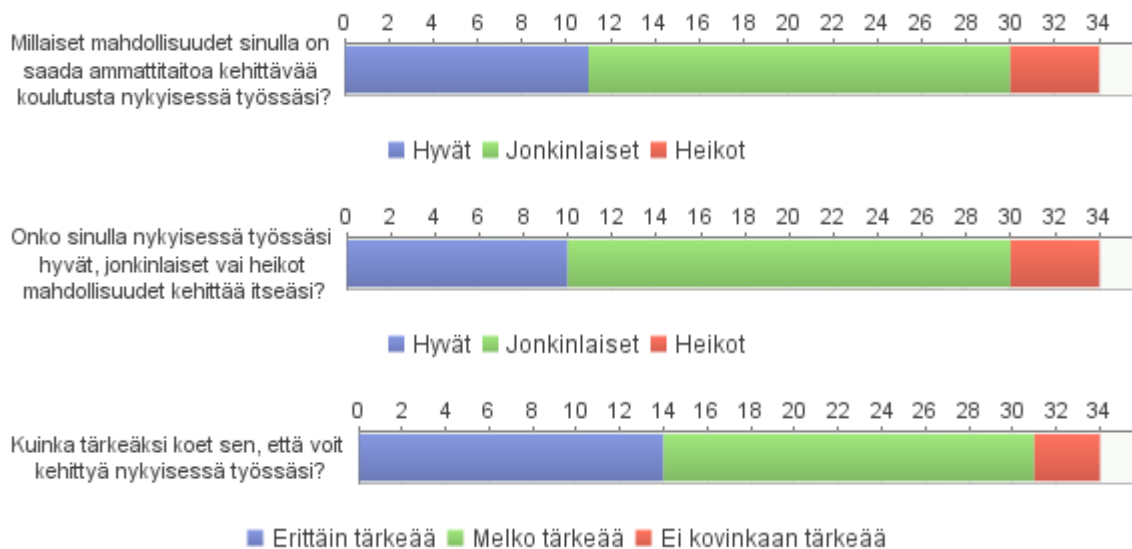
Sitoutuminen	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa		
	-45v. (n= 11)	46-v. (n=23)	TOT (n= 34)
Olen valmis erityisiin ponnisteluihin, jotta työpaikkani menestyisi.	91%	100%	97%
Olen ylpeä työpaikasta, jossa työskentelen.	82%	91%	88%
Saatan katsella uutta työpaikkaa lähitulevaisuudessa.	82%	39%	53%
Minulla on tunne, että työ täytyy tehdä erityisen hyvin, jotta työsuhte jatkuisi.	36%	48%	44%
Pidän todennäköisenä, että jätän nykyisen työpaikkani lähitulevaisuudessa.	55%	44%	47%
Torjuisin tarjouksen parempipalkkaisesta työstä voidakseni jatkaa nykyisessä työssäni.	27%	44%	38%
Ajattelen usein työpaikan vaihtoa.	55%	26%	35%
Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein.	46%	26%	32%
Ottaisin vastaan melkein minkä tahansa työtehtävän voidakseni pysyä nykyisessä työssäni.	0%	22%	15%
Omat arvoni ja työpaikkani arvot poikkeavat paljon toisistaan.	9%	9%	9%
En koe olevani erityisen lojaali työpaikkaani kohtaan.	18%	0%	6%

Projektihenkilöstö oli sitoutunutta omaan työtehtäväänsä ja omalle ammattialalleen. Reilusti puolet (56 %) ei vaihtaisi toiseen työpaikkaan samalla palkalla. Samalle ammattialalle samalla palkalla vaihtaisi noin kolmannes (32 %) ja eri ammattialalle vain 12 prosenttia (n 4) vastaajista. Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuoremmat työntekijät olivat innokkaampia työpaikanvaihtajia kuin vanhemmat työntekijät. Nuoremmista vastaajista kaksi kolmasosaa (64 %) vaihtaisi joko samalle tai eri ammattialalle, kun taas vanhemmista vain kolmasosa (35 %) olisi tähän valmis.

5.3.3 Kehittyminen

Projektihenkilöstön enemmistö arvioi omaavansa ainakin jonkinlaisia ammattitaitoa kehittävän koulutuksen saamisen mahdollisuuksia sekä itsensä kehittämisen mahdollisuuksia. Mahdollisuuksiaan hyvinä piti noin kolmasosa vastaajista. Enemmistö piti kehittymistä nykyisessä työssä vähintään melko tärkeänä (91 %) ja erittäin tärkeänä vajaa puolet (41 %) vastaajista. Kuviossa 13 esitellään asiaa havainnollisemmin.

KUVIO 13. Mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta ja kehittää itseä nykyisessä työssä sekä kehittymisen tärkeys nykyisessä työssä (n 34)



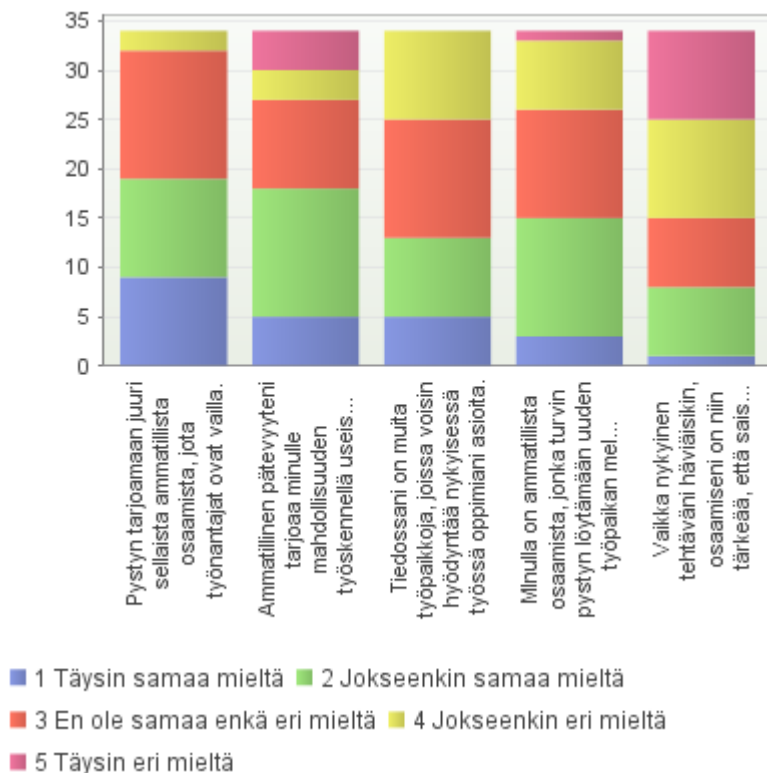
Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuorempi ikäryhmä piti kehittymismahdollisuuksiaan parempina ja he myös kokivat nykyisessä työssään kehittymisen tärkeämmäksi kuin vanhempi ikäryhmä. Kehittyminen oli erittäin tärkeää kahdelle kolmasosalle (64 %) nuoremmista ja vajaalle kolmasosalle (30 %) vanhemmista työntekijöistä. Nykyisessä työssä itsensä kehittämismahdollisuuksia piti hyvinä nuoremmista työntekijöistä 36 prosenttia ja vanhemmista 26 prosenttia. Mahdollisuuksiaan saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta nykyisessä työssään piti hyvinä 36 prosenttia nuoremmista ja 30 prosenttia vanhemmista työntekijöistä.

5.3.4 Työllistymisnäkymät

Omaa osaamistaan ja pätevyyden merkitystä työllistymiseen projektityöntekijät arvioivat varsin maltillisesti. Noin puolet (56 %) koki pystyvänsä tarjoamaan juuri sellaista ammatillista osaamista, jota työnantajat ovat vailla, mutta reilu kolmannes suhtautui asiaan neutraalisti. Ammatillinen pätevyys tarjosi mahdollisuuden työskennellä useissa tehtävissä nykyisellä työpaikalla noin puolen (53 %) kohdalla. Reilu kolmannes (38 %) oli tietoisia muista työpaikoista, joissa he voisivat hyödyntää nykyisessä työssään oppimiaan asioita. Alle puolet (44 %) vastaajista koki omaavansa sellaista ammatillista osaamista, jonka turvin he pystyvät löytämään uuden työpaikan melko nopeasti. Vain vajaa neljäsosa (24 %) piti omaa osaamistaan niin tärkeänä, että nykyisten tehtävien hävitessä he saisivat helposti uutta työtä nykyisellä työpaikallaan. Oman osaamisen ja pätevyyden merkitystä työllistymiseen koskevan kysymyksen väittämissä oli koko kyselyn muihin kysymyksiin verrattuna

eniten vastauksina ”en ole samaa enkä eri mieltä” eli omaa osaamistaan ja pätevyyttä työllistyvyyden näkökulmasta oli hankala arvioida ja neutraali suhtautumistapa oli täten ehkäpä helpoin valita. Kuviossa 14 esitetään oman osaamiseen ja pätevyyden merkitykseen liittyvät väittämät työllistymisen näkökulmasta.

KUVIO 14. Oman osaamisen ja pätevyyden merkitys työllistymisessä (n 34)



Kyselyhetkellä mahdollisuutensa hankkia uusi, vastaavanlainen tai parempi työ nykyiseen työhön verrattuna koki huonoiksi yli puolet vastaajista (n 19), joista mahdollisuuksia piti vielä erittäin huonona noin 15 prosenttia (n 5). Kukaan ei pitänyt mahdollisuuksiaan erittäin hyvinä, mutta melko hyvinä mahdollisuuksiaan sentään piti noin neljäsosa vastaajista (n 9). Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuoremmilla työntekijöillä oli parempi luottamus mahdollisuuksiinsa uuden työn löytymisestä. Nuoremmat työntekijät uskoivat ammatillisen osaamisensa ja nykyisessä työssä oppimiensa asioiden edesauttavan työllistymisessä vanhempia työntekijöitä enemmän. Nuoremmat työntekijät myös kokivat pystyvänsä tarjoamaan juuri sellaista osaamista, jota työnantajat ovat vailla. Vanhemmat työntekijät puolestaan luottivat ammatilliseen pätevyyteensä ja osaamiseensa työllistymisessä jatkossakin nykyisellä työpaikalla nuorempia työntekijöitä enemmän. Taulukossa 8 esitetään työllistymiseen liittyvät väittämät ikäryhmien mukaan.

TAULUKKO 8. Työllistyminen ikäryhmittäin tarkasteltuna

Työllistyminen	Täysin ja jokseenkin samaa mieltä		TOT (n= 34)
	-45v. (n= 11)	46-v. (n=23)	
Pystyn tarjoamaan juuri sellaista ammatillista osaamista, jota työnantajat ovat vailla.	64%	52%	56%
Ammatillinen pätevyytteni tarjoaa mahdollisuuden työskennellä useissa tehtävissä nykyisellä työpaikalla.	46%	57%	53%
Tiedossani on muita työpaikkoja, joissa voisin hyödyntää työssäni oppimiani asioita.	46%	35%	38%
Minulla on ammatillista osaamista, jonka turvin pystyn löytämään uuden työpaikan melko nopeasti.	64%	35%	44%
Vaikka nykyinen tehtäväni häviäisikin, osaamiseni on niin tärkeää, että saisin helposti uutta työtä nykyisellä työpaikallani.	9%	30%	24%
Tämänhetkiset mahdollisuuteni ovat hyvät hankkia uusi, vastaavanlainen tai parempi työ kuin nykyinen työni.	36%	22%	27%

Luottamus työllistymiseen projektityön päättymisen jälkeen on olennainen kysymys, joten työllistymistä tutkittiin iän lisäksi muita taustamuuttujia hyödyntäen. Kysymyksen 12 väittämistä valittiin kaksi muuttujaa: ”Pidän todennäköisenä, että jätän nykyisen työpaikkani lähitulevaisuudessa” ja ”Torjuisin tarjouksen parempipalkkaisesta työstä voidakseni jatkaa työtä nykyisessä työpaikassani”. Väittämiin saadut vastaukset muokattiin kahteen luokkaan siten, että pitää täysin/jokseenkin paikkansa muodosti luokan ”pitää paikkansa” ja muut vaihtoehdot (ei pidä juurikaan/lainkaan paikkaansa tai ei sovi) luokan ”ei pidä paikkaansa”. Muuttujia kutsutaan termeillä todennäköiset lähtijät ja heitä on aineistossa hieman alle puolet vastaajista (n 16) sekä työpaikkaansa sitoutuneet ja heitä on reilu kolmasosa vastaajista (n 13).

Todennäköisistä lähtijöistä (n 16) nuorempia oli 38 prosenttia ja vanhempia työntekijöitä 62 prosenttia. Nykyiseen työpaikkaansa todennäköisesti jäävistä nuorempien työntekijöiden osuus oli 28 prosenttia ja vanhempien 72 prosenttia.

Todennäköiset lähtijät luottivat työpaikalleen jääviä enemmän ammatilliseen osaamiseensa, jonka turvin he pystyisivät löytämään uuden työpaikan melko nopeasti. Heillä oli myös enemmän luottoa siihen, että he pystyvät tarjoamaan juuri sellaista ammatillista osaamista, jota työnantajat ovat vailla. Työpaikalleen jäävät luottivat lähtijöitä enemmän siihen, että heidän ammatillinen pätevyytensä ja osaamisensa takaisi työskentelyn nykyisellä työpaikalla useissa tai uusissa tehtävissä.

Todennäköiset lähtijät katselivat uutta työpaikkaa lähitulevaisuudessa työpaikalleen jääviä useammin. Samoin he ajattelivat useammin työpaikan vaihtoa ja he myös vaihtaisivat mielellään työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein. Projektityöntekijät kokivat olevansa lojaaleja työpaikaansa kohtaan, mutta lähtijöiden joukossa oli se hyvin pieni osa, joka ei kokenut olevansa erityisen lojaali. Työpaikalleen jäävät torjuisivat lähtijöitä useammin tarjouksen parempipalkkaisesta työstä voidakseen jatkaa nykyisessä työssään. He myös ottaisivat useammin vastaan melkein minkä tahansa tehtävän voidakseen pysyä nykyisessä työssään ja he olivat hieman ylpeämpiä työpaikastaan verrattuna lähtijöihin. Taulukoissa 9 ja 10 on esitetty työllistymisen osaamisen ja sitoutumisen näkökulmista todennäköisten lähtijöiden ja työpaikalleen jäävien mukaan.

TAULUKKO 9. Nykyisen työpaikkansa lähitulevaisuudessa todennäköisesti jättävät ja työpaikalleen jäävät osaamisen ja työllistymisen näkökulmasta

Työllistymisen ja osaaminen	Täysin ja jokseenkin samaa mieltä		TOT (n= 34)
	Lähtijät (n=16)	Työpaikalle jäävät (n=18)	
Pystyn tarjoamaan juuri sellaista ammatillista osaamista, jota työnantajat ovat vailla.	63%	50%	56%
Ammatillinen pätevyuteni tarjoaa mahdollisuuden työskennellä useissa tehtävissä nykyisellä työpaikalla.	38%	67%	53%
Tiedossani on muita työpaikkoja, joissa voisin hyödyntää työssäni oppimiani asioita.	38%	39%	38%
Minulla on ammatillista osaamista, jonka turvin pystyn löytämään uuden työpaikan melko nopeasti.	50%	39%	44%
Vaikka nykyinen tehtäväni häviäisikin, osaamiseni on niin tärkeää, että saisin helposti uutta työtä nykyisellä työpaikallani.	19%	28%	24%
Tämänhetkiset mahdollisuuteni ovat hyvät hankkia uusi, vastaavanlainen tai parempi työ kuin nykyinen työni.	25%	28%	27%

TAULUKKO 10. Nykyisen työpaikkansa lähitulevaisuudessa todennäköisesti jättävät ja työpaikalleen jäävät sitoutumisen ja työllistymisen näkökulmasta

Työllistyminen ja sitoutuminen	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa		TOT (n= 34)
	Lähtijät (n=16)	Työpaikalle jäävät (n=18)	
Olen valmis erityisiin ponnisteluihin, jotta työpaikkani menestyisi.	94%	100%	97%
Olen ylpeä työpaikasta, jossa työskentelen.	81%	95%	88%
Saatan katsella uutta työpaikkaa lähitulevaisuudessa.	75%	33%	53%
Minulla on tunne, että työ täytyy tehdä erityisen hyvin, jotta työsuhde jatkuisi.	44%	44%	44%
Torjuisin tarjouksen parempipalkkaisesta työstä voidakseni jatkaa nykyisessä työssäni.	19%	56%	38%
Ajattelen usein työpaikan vaihtoa.	56%	17%	35%
Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein.	38%	28%	32%
Ottaisin vastaan melkein minkä tahansa työtehtävän voidakseni pysyä nykyisessä työssäni.	6%	22%	15%
Omat arvoni ja työpaikkani arvot poikkeavat paljon toisistaan.	6%	11%	9%
En koe olevani erityisen lojaali työpaikkaani kohtaan.	13%	0%	6%

Työpaikkaansa sitoutuneista nuorempien osuus oli 23 ja vanhempien vastaajien osuus 77 prosenttia. Vähemmän sitoutuneista 38 prosenttia oli nuorempia ja 62 prosenttia vanhempia työntekijöitä.

Työpaikkaansa tiiviisti sitoutuneet tiesivät vähemmän sitoutuneita useammin muita työpaikkoja, joissa he voisivat hyödyntää työssään oppimiaan asioita. He kokivat kyselyhetkellä mahdollisuutensa paremmiksi hankkia uusi, vastaavanlainen tai parempi työ kuin nykyinen. Samoin he kokivat oman osaamisensa niin tärkeäksi, että he saisivat helposti uutta työtä nykyisellä työpaikallaan sitoutumattomiin verrattuna. Vähemmän sitoutuneet uskoivat pystyvänsä tarjoamaan sellaista ammatillista osaamista, jota työnantajat ovat vailla.

Työpaikkaansa tiiviisti sitoutuneet olivat hieman ylpeämpiä työpaikastaan kuin vähemmän sitoutuneet. Vähemmän sitoutuneet pitivät todennäköisenä nykyisen työpaikkansa jättämistä lähitulevaisuudessa ja he katselivat uutta työpaikkaa lähitulevaisuudessa useammin kuin tiiviisti sitoutuneet. He myös ajattelivat useammin työpaikan vaihtoa ja vaihtaisivat mielellään työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein. Vähemmän sitoutuneilla oli hieman enemmän tunnetta siitä, että työ piti

tehdä erityisen hyvin, jotta työsuhte jatkuisi. He kokivat myös, että omat arvot ja työpaikan arvot poikkesivat jonkin verran eivätkä he olleen erityisen lojaaleja. On huomioitava, että nämä väitteet saivat vain hyvin vähän kannatusta. Taulukoissa 11 ja 12 on esitetty työpaikkaansa tiiviisti sitoutuneiden ja vähemmän sitoutuneiden työllistyminen osaamisen ja sitoutumisen näkökulmista.

TAULUKKO 11. Työpaikkaansa tiiviisti sitoutuneet ja vähemmän sitoutuneet osaamisen ja työllistymisen näkökulmasta

Työllistyminen ja osaaminen	Täysin ja jokseenkin samaa mieltä		TOT (n= 34)
	Tiiviisti sitoutuneet (n=13)	Vähemmän sitoutuneet (n=21)	
Pystyn tarjoamaan juuri sellaista ammatillista osaamista, jota työnantajat ovat vailla.	46%	62%	56%
Ammatillinen pätevyuteni tarjoaa mahdollisuuden työskennellä useissa tehtävissä nykyisellä työpaikalla.	54%	52%	53%
Tiedossani on muita työpaikkoja, joissa voisin hyödyntää työssäni oppimiani asioita.	62%	24%	38%
Minulla on ammatillista osaamista, jonka turvin pystyn löytämään uuden työpaikan melko nopeasti.	46%	43%	44%
Vaikka nykyinen tehtäväni häviäisikin, osaamiseni on niin tärkeää, että saisin helposti uutta työtä nykyisellä työpaikallani.	31%	19%	24%
Tämänhetkiset mahdollisuuteni ovat hyvät hankkia uusi, vastaavanlainen tai parempi työ kuin nykyinen työni.	39%	19%	27%

TAULUKKO 12. Työpaikkaansa tiiviisti sitoutuneet ja vähemmän sitoutuneet sitoutumisen ja työlistymisen näkökulmasta

Työllistyminen ja sitoutuminen	Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa		TOT (n= 34)
	Tiiviisti sitoutuneet (n=13)	Vähemmän sitoutuneet (n=21)	
Olen valmis erityisiin ponnisteluihin, jotta työpaikkani menestyisi.	100%	95%	97%
Olen ylpeä työpaikasta, jossa työskentelen.	92%	86%	88%
Saatan katsella uutta työpaikkaa lähitulevaisuudessa.	31%	67%	53%
Minulla on tunne, että työ täytyy tehdä erityisen hyvin, jotta työsuhde jatkuisi.	39%	48%	44%
Pidän todennäköisenä, että jätän nykyisen työpaikkani lähitulevaisuudessa.	23%	62%	47%
Ajattelen usein työpaikan vaihtoa.	23%	43%	35%
Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein.	15%	43%	32%
Ottaisin vastaan melkein minkä tahansa työtehtävän voidakseni pysyä nykyisessä työissäni.	15%	14%	15%
Omat arvoni ja työpaikkani arvot poikkeavat paljon toisistaan.	0%	14%	9%
En koe olevani erityisen lojaali työpaikkaani kohtaan.	0%	10%	6%

Johtopäätöksiä

Taloudellisilla arvoilla mitattavissa olevia palkkoja ja palkkioita ei kysytty palkkauksen oikeudenmukaisuutta koskevaa kysymystä lukuun ottamatta. Oletusarvona oli, että työntekijät olivat määräämiskäytännöissä työsuhteissa, joissa työsuhteen edut on määritelty tarkasti työsuhteen keston lisäksi. Projektihenkilöstö työskentelee alueellisissa projekteissa ja palkkataso vaihtelee mm. projektirahoituksen ja työnantajan mukaan ainakin jonkin verran. Euromääräistä palkkaa ei haluttu kysyä, koska sillä ei ollut tapaustutkimuksen kannalta oleellista merkitystä ja kysymys olisi saattanut olla osalle vastaajista epämiellyttävä ja pahimmassa tapauksessa vastaaminen olisi saattanut päättyä juuri palkkakysymykseen.

Työntekijät kokivat työn sisällön palkkaa tärkeämmäksi. Puolet vastaajista piti palkkaansa oikeudenmukaisena ja puolet liian matalana. Kuitenkin hyvä palkka ja uralla etenemismahdollisuudet

jäivät viimeisille sijoille, kun työntekijöiltä kysyttiin työhön liittyviä tärkeinä pitämiään asioita väärtämien avulla (kappale 5.2.3). Nuoremista työntekijöistä kaksi kolmasosaa piti palkkaansa oikeudenmukaisena ja vanhemmista noin puolet. Vanhemmista työntekijöistä puolet teki sellaista ylityötä josta ei saanut korvausta, nuoremista työntekijöistä vain yksi. Tämä saattaa omalta osaltaan selittää sitä, että palkka ei tuntunut oikeudenmukaiselta vanhempien työntekijöiden kokemuksissa. On myös mahdollista, että nuoremmat työntekijät ovat osanneet hinnoitella työnsä paremmin, sillä heillä oli vanhempia työntekijöitä enemmän aikaisempaa kokemusta projektityöstä (kappale 5.1.1). Henkilökohtaiset palkkakeskustelut saattavat olla nuoremmille työntekijöille luontaisempia kuin vanhemmille työntekijöille.

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa palkansaajanaista 56 prosenttia piti palkkaansa liian matalana suhteessa muihin ammatteihin ja palkansaajamiesten vastaava luku oli 41 prosenttia. Tutkimuksen mukaan naisten keskiansioiden alhaisuus näkyy kaikilla koulutustasoilla verrattuna miesten keskiansioihin. Palkkaus on yksilöllistynyt eikä naisilla ole välttämättä riittävää neuvotteluvoimaa. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi on myös haasteellista, sillä naiset tekevät paljon ihmishuhdetöitä, joissa työsuoritusten mittaaminen on vaikeaa. (Lehto & Sutela 2014, 190-192.)

Tapaustutkimuksen projektityössä työskentelevistä suurin osa on naisia ja kyse on juuri ihmishuhde-työstä. Psykologisen sopimuksen näkökulmasta palkkaus näyttää siltä, että nuoremmat työntekijät kokevat palkkauksen oikeudenmukaisemmaksi ja he saavat korvauksen tekemästään työstä uuden psykologisen sopimuksen mukaisesti. Vanhempien työntekijöiden keskuudessa on enemmän kokemusta siitä, että työstä ei saa välttämättä siitä kuuluvaa palkkaa eikä sitä kompensoi edes taattu työ-suhde, koska kyse on projektityöstä. Vanha psykologinen sopimus on nähtävissä vanhempien työntekijöiden keskuudessa, vaikkakin se rakoilee.

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa työn vaihtohalukkuutta esiintyi noin puolella palkansaajista eikä eroja ollut naisten ja miesten suhteen. Samalle ammattialalle vaihtaisi yksi viidesosa (20 %) ja eri ammattialalle vaihtaisi vajaa kolmasosa palkansaajista (29 %). Eri taustamuuttujien valossa tarkasteltuna työpaikan vaihtohalukkuudessa ei ole löydettävissä suuria eroja. Sen sijaan sitoutumiseen vaikuttaa mm. tyytyväisyys esimiehen toimintaan ja saatuun tukeen sekä vaikutusvalta työn eri osatekijöihin, kuten työtahtiin ja työtehtävien sisältöön. Työssä esiintyvät erilaiset ongelmat, kuten kiireen haittaavuus, työpaikkakiusaaminen ja muutoksia koskevan tiedonsaannin vähäisyys lisäävät työn vaihtohalukkuutta. (Lehto & Sutela 2014, 215-217.) Tapaustutkimuksessa työn vaihtohalukkuus oli työolotutkimuksen kanssa samalla tasolla, mutta selkeä ero löytyi eri ammattialalle hakeutumisessa. Projektityöntekijät olivat sitoutuneempia omalle alalleen kuin palkansaajat yleensä. Il-

meisesti projektiluonteinen työ sosiaalialalla on vastaajien näkökulmasta riittävän tyydyttävää eikä työssä esiintyviä ongelmia ole kohtuuttomasti.

Työntekijät kokivat olevansa lojaaleja työpaikkaansa kohtaan ja olevansa myös valmiita erityisiin ponnistuksiin työpaikan menestyksen eteen. Toisaalta he eivät olleet valmiita ottamaan mitä tahansa tehtäviä vastaan vain pysyäkseen nykyisessä työssään. He olivat sitoutuneita nimenomaan omaan tehtäväänsä ja omaan ammattialaansa. Vanhemmat työntekijät olivat sitoutuneempia omaan työpaikkaansa ja he olivat myös nuoria työntekijöitä hieman ylempiä ja lojaalimpia työpaikkaansa kohtaan. Jopa viidesosa vanhemmista työntekijöistä olisi valmis ottamaan vastaan mitä tahansa työtä voidakseen pysyä nykyisessä työpaikassaan, kun nuoremmista tähän ei olisi suostunut kukaan.

Nuoremmat ajattelivat vanhempia työntekijöitä useammin työpaikan vaihtoa ja olivat halukkaampia vaihtamaan työtehtäviä muutaman vuoden välein. Nuoremmat myös pitivät todennäköisempänä nykyisen työpaikkansa jättämistä lähitulevaisuudessa kuin vanhemmat työntekijät. Vanhemmilla työntekijöillä oli puolestaan useammin tunne siitä, että työ täytyy tehdä erityisen hyvin, jotta työsuhte jatkuisi. Tulokset sitoutumisen suhteen viittaavat siihen, että nuoremmilla on vanhempia työntekijöitä useammin vallalla uusi psykologinen sopimus, jossa ei niinkään ole sitouduttu tiettyyn työpaikkaan vaan tehtävään. Vanhemmilla työntekijöillä on enemmän näkyvissä vanhan psykologisen sopimuksen perusta, jossa työsuhteen jatkuvuus taataan lojaalisuudella ja hyvin tehdyllä työllä ja on sitouduttu nimenomaan työpaikkaan.

Uudessa psykologisessa sopimuksessa keskeisenä oleva kehittymiseen liittyvä elementti oli yhteydessä tutkimusten mukaan vahvasti mm. työpaikan vaihtohalukkuuden ja työurien jatkamishalukkuuden kanssa. Työolotutkimuksissa on todettu, että käsitykset kehittymismahdollisuuksista töissä ovat suomalaisten palkansaajien keskuudessa hyvin positiivisia. Viimeisimmässä työolotutkimuksessa kehitysmahdollisuuksiaan piti hyvinä 44 prosenttia naisista ja miehistä 45 prosenttia. Ikä ei ollut selittävä tekijä, mutta korkea koulutus ja toimiminen ylempänä toimihenkilönä sen sijaan selittivät asiaa. Suomalaisille palkansaajille on tärkeää itsensä kehittäminen ja tarve kehittymiseen korostuu varsinkin niiden keskuudessa, joilla on jo korkea koulutustaso. Työssä kehittyminen on erittäin tärkeää 48 prosentille kaikista palkansaajista ja 58 prosentille korkeasti koulutetuille. (Lehto & Sutela 2014, 51-53.)

Tapaustutkimuksessa kehittymistä nykyisessä työssä pidettiin melko tärkeänä ja kehittymismahdollisuuksiin oltiin melko tyytyväisiä. Enemmistö vastaajista koki ainakin jonkinlaisia ammattitaitoa kehittävän koulutuksen ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksia. Nuoremmille työntekijöille työssä

kehittyminen oli tärkeämpää ja he myös kokivat kehittymismahdollisuutensa parempina kuin vanhemmat työntekijät. Viimeisimmän työolotutkimuksen tuloksiin verrattuna projektityöntekijät pitivät kehittymismahdollisuuksiaan huonompina. Ammattitaitoa kehittävän koulutuksen saamisen mahdollisuudet olivat hyvät noin kolmasosalle ja itsensä kehittämisen mahdollisuudet vajaalle kolmasosalle vastaajista. Työssä kehittyminen oli erittäin tärkeää 41 prosentille vastaajista ja tämäkin tulos jää alhaisemmaksi verrattuna viimeisimpään työolotutkimukseen. Kehittymisen elementissä on nähtävissä se, että uuden psykologisen sopimuksen ehdot eivät täyty kunnolla. Projektiluonteinen työ on monipuolista ja haastavaa ja sitä tehdään verkostomaisessa ympäristössä, kuten luvussa 5.2 on esitetty. Kuitenkin vain vajaa kolmasosa kaikista vastaajista piti ammattitaitoa kehittävän koulutuksen ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksiaan hyvinä nykyisessä työssään. Nuorempien työntekijöiden kohdalla uusi psykologinen sopimus näyttää toteutuvan vanhempiin työntekijöihin verrattuna hieman paremmin.

Työllistymisnäkymät eivät näyttäneet kovin valoisilta kaikilta osin tässä tapaustutkimuksessa. Yli puolet projektihenkilöstöstä koki uuden, vastaavanlaisen tai paremman työn hankkimisen mahdollisuutensa huonoiksi, eikä kukaan pitänyt mahdollisuuksiaan erittäin hyvänä. Nuoremmat työntekijät kokivat mahdollisuutensa jonkin verran vanhempia työntekijöitä paremmiksi. Noin puolet vastaajista koki pystyvänsä tarjoamaan juuri sellaista ammatillista osaamista, jota työnantajat ovat vailla. Myös noin puolet arvioivat ammatillisen pätevyytensä mahdollistavan työskentelyn nykyisellä työpaikallaan. Nuoremmat työntekijät luottivat enemmän ammatilliseen osaamiseensa työllistyä uudessa työpaikassa, kun taas vanhemmilla työntekijöillä luottamus omaan osaamiseen ilmeni enemmän työllistymisessä nykyisessä työpaikassaan. Nuoremmilla työntekijöillä oli myös vanhempia työntekijöitä enemmän tiedossa muita työpaikkoja, joissa he voisivat hyödyntää projektityössä oppimiaan asioita.

5.4 Odotukset työltä ja työnantajalta

Tutkimuskysymyksenä oli myös selvittää, mitä odotuksia vastaajilla oli työnantajaa ja mahdollista uutta työtä kohtaan. Asiaa tutkittiin kahden avoimen kysymyksen avulla. Nykyistä työnantajaa kohtaan odotukset olivat hyvin pitkälti toiveita töiden tai yhteistyön jatkumisesta (14 mainintaa avoimen kysymyksen vastauksissa). Käynnissä oleville projekteille toivottiin jatkoa tai hyväksi havaittu toimintamalli toivottiin pysyväksi toiminnaksi ilman hankerahoituskuvioita. Uusia projekteja toivottiin saman työnantajan kanssa, yhteistyöhön oltiin kautta linjan kohtuullisen tyytyväisiä. Kuudel-

la vastaajalla ei ollut selkeitä odotuksia, vaan he olivat lähinnä tyytyneet projektien loppumiseen luonnollisista syistä. Tästä esitetään seuraavaksi vastaus esimerkiksi.

Hankerahoitus päättyy vuoden päästä ja sen jälkeinen jatko on epävarmaa. En usko, että tulen jatkamaan työssäni. Ylipäättään veteraaneja on niin vähän jäljellä, että tällaiseen työhön sitoutuminen on melko turhaa. Pidän työtäni väliaikaisena. (Nuorempi työntekijä)

Yksittäisiä toiveita työnantajalle olivat tukeminen, reiluus, luotettavuus, rehellisyys, tasapuolisuus, palautteen anto, koulutusmahdollisuudet, palkitsevuus ja lojaalisuus. Yksittäisiä toivomuksia esitettiin myös todenmukaisesta työtodistuksesta, suosituksista ja yhteyksistä ja kanavista uusille urille. Odotuksissa heijastuu rippeitä vanhasta psykologisesta sopimuksesta, jotka tulevat toiveesta jatkaa samaan malliin samalla työnantajalla ja maininnoissa molemminpuolisesta lojaalisuudesta ja luottamuksesta. Esimerkkeinä seuraavat lainaukset vastauksista.

Toivon että yhteistyömme jatkuu vielä pitkään ja työ pysyy kokolailla samankaltaisena. (Nuorempi työntekijä)

Jatkuvuutta työhön, selkeitä päätöksiä ja työ sopimukset pitempiä, kuin vuodeksi kerrallaan. (Vanhempi työntekijä)

Tukee tarvittaessa, on luotettava, rehellinen ja tasapuolinen. Toimii jäsenten edun mukaan. Antaa palautetta. (Vanhempi työntekijä)

Reiluus, molemminpuolinen lojaalius, luottamus, palkitsevuus. (Vanhempi työntekijä)

Myös uusi psykologinen sopimus näyttäytyy odotuksissa, toivottiin koulutusmahdollisuuksia sekä yhteyksiä ja kanavia uusille urille. Toivomuksia oli myös itseä ja omaa kehittymistä kohtaan. Uusi psykologinen sopimus näyttäytyy seuraavissa esimerkeissä.

Tämän projektin/hankkeen luonne on jo aika hyvin selvennyt minulle. Olen parhaani mukaan yrittänyt uudistaa ja kehittää meidän projektin toimintaa, ja koen siitä aika hyvin onnistuneeni. En kuitenkaan usko, että tilanne tästä enää paranee paljon. En nykyisessä työssäni enää opi uutta enkä pääse kehittymään eteenpäin. Siksi en myöskään enää pysty paljon kehittämään omaa työtäni eteenpäin. Näin ollen odotukset työnantajaa kohtaan eivät ole kovinkaan korkealla. Periaatteessa tilanne nyt töissä on ok, viihdyn suhteellisen hyvin avustajien ja asi-

akkaiden kanssa. En kuitenkaan koe näin pientä tiimiä sopivaksi itselleni enkä saa tästä työstä mitään haasteita, vaikka toki olen oppinut uusia asioita. Siksi toivoisinkin enemmän koulutusmahdollisuuksia sekä vielä enemmän yhteistyötä kaikkien hankkeiden kesken. Kuitenkin uskon, että tämän tyyppinen projektin tässä ympäristössä (...) ei tule kehittymään niin paljon kuin itse toivoisin. Siksi omalla kohdallani tulen aikanaan hakeutumaan muualle töihin tai opiskelemaan, jotta voisin paremmin kehittää itseäni ja samalla voisin työssäni käyttää kaiken potentiaalini. (Nuorempi työntekijä)

Odotuksia työnantajaakin kohtaan voi olla, mutta toiveita ja odotuksia itseä kohtaan on (Vanhempi työntekijä)

Projektityöntekijöiltä kysyttiin toiveita projektityön päättymisen jälkeisestä työstä. Kysymykseen vastaamisen helpottamiseksi oli vielä lisäkysymys, jossa kysyttiin, onko tulevaisuuden työ samanlaista vai erilaista työtä ja voiko siinä hyödyntää nykyisessä työssä saavuttamaa osaamista. Yli puolessa vastauksia (59 %, vastauksia kysymykseen 32) toivottiin seuraavan työn olevan samankaltaista työtä. Useissa oli vielä toivomus, että voisi tehdä työtä sosiaalialan auttamistyötä. Vastauksissa oli myös otettu kantaa, että nykyistä osaamista voi hyödyntää seuraavassakin tehtävässä. Joitakin mainintoja tuli, että samankaltainen työ kiinnostaa, mutta ei projektityönä. Mahdollisina työnantajina mainittiin yritykset ja kunnat. Toiveena oli myös työskenteleminen samassa työyhteisössä vaikkakin eri tehtävissä. Seuraavaksi on lainattu muutama vastaus esimerkiksi.

Samanlaista työtä, jossa voisin hyödyntää nykyistä osaamistani. (Vanhempi työntekijä)

Mielellään ei enää projektityötä. Ihanne olisi toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, keskusluottamus työssä. Toivoisin, että olisi enemmän saman alan työntekijöitä. Sosiaalialan työ luultavasti. Osaamista voin hyödyntää erinomaisesti jatkossa. Projektityössä kehittynyt monipuolista osaamista. (Vanhempi työntekijä)

Toivon voivani jatkaa samassa työyhteisössä, mahdollisesti eri tehtävissä. (Vanhempi työntekijä)

Kokonaan pois työmarkkinoilta ilmoitti lähtevänsä kolme vastaajaa. Samoin nykyiseen verrattuna erilaista työtä halusi tehdä kolme vastaajaa. Seitsemän vastaajaa koki, että he haluavat tehdä jotain muuta kuin nykyinen työ tai että tuleva työ ei ole vielä kovin selkeytynyt omassa mielessä. Syinä voi olla, ettei viihdy projektityössä tai haluaa kouluttautua lisää tai haluaa omalle työuralleen jotain

muuta kokemusta. Myös näistä vastauksista näkyi, että nykyisestä työstä tuleva osaaminen on jatkossakin hyödynnettävissä. Seuraavaksi esitetään muutamia esimerkkivastauksia asiaa elävöittämään.

Pääasia, että työ on mielenkiintoista sekä vapaata! (Nuorempi työntekijä)

Erilaista työtä. Ehkä myyntityötä. (Nuorempi työntekijä)

Haluan tehdä työtä ihmisten parissa. Myös hoitotyö vanhusten parissa kiinnostaa. (Vanhempi työntekijä)

En tiedä, koska en ole ajatellut asiaa, luultavasti voin (kirjoittajan lisäys: hyödyntää nykyistä osaamista), koska jokaisesta työstä jää käteen aina jotakin hyödynnettävää. (Vanhempi työntekijä)

Kysymykseen saadut vastaukset olivat aika suppeita. Vastaukset liikkuivat ulottuvuuksilla samankaltaista tai erilaista työtä ja myönteisiä kannanottoja nykyisestä työstä saadun kokemuksen hyödyntämiseen tuli 12 vastaajalta. Kysymys saattoi olla turhan johdatteleva. Toisaalta ilman lisäkysymyksiä kysymykseen saatujen vastausten määrä olisi saattanut jäädä pienemmäksi (n 32).

Johtopäätöksiä

Odotukset työnantajaa ja mahdollista tulevaa työtä kohtaan liittyivät enimmäkseen jatkuvuuteen. Oma työtä arvostettiin ja sille haluttiin jatkuvuutta. Toisaalta nähtävissä oli myös realismi projektityön luonteesta, jossa työllä on alku ja loppu. Työnantajan kanssa tehtyyn yhteistyöhön oltiin kautta linjan kohtalaisen tyytyväisiä. Toivomuksia esitettiin koulutusmahdollisuuksista ja yhteyksistä. Nykyisestä työstä tuleva osaaminen oli hyödynnettävissä jatkossakin. Vastauksissa oli kaikuja sekä vanhasta että uudesta psykologisesta sopimuksesta.

6 LOPUKSI

Tutkimussuunnitelman laadinnan aikaan vuodenvaihteessa 2013-2014 psykologinen sopimus näyttöä ajankohtaiselta ja mielenkiintoiselta näkökulmalta projektityötutkimukseen. Tämän ajankohdan jälkeen psykologisen sopimuksen merkitys on kasvanut entisestään ja sen ajankohtaisuus tulee esille vaikkapa jo päivittäisen sanomalehden lukemisen yhteydessä. Taloudellinen tilanne, mittavat irtisanomiset, YT-neuvottelut ja konkurssit luovat haasteita psykologisen sopimuksen kehittymiselle. Uuden psykologisen sopimuksen johtoajatus ennakoivana muutosturvana on tässä ajassa enemmän kuin toivoa antava. Haasteita riittää hyvän johtamisen ja aidon yhteisöllisyyden saralla. Muutostilanteessa ja suurissa talouspaineissa johtaminen saattaa olla enemmänkin niukkojen resurssien kohdentamista ”tulipalojen sammuttamiseen” ja yhteisöllisyyden tuoma tuki ja turva saattaa kadota kyräilyn ja kateuden myötä. Joka tapauksessa paluuta vanhaan ei ole ja uusi psykologinen sopimus näyttää paremmin toimivan uudessa tilanteessa kuin vanha. Toimintaympäristö on muuttunut globaaliksi, myös työntekijät ymmärtävät paremmin oman osuutensa tapahtumien kulkuun ja tietty kohtalonomaisuus on taaksejäänyttä elämää. Parhaassa tapauksessa uuden psykologisen sopimuksen ennakoiva muutosturva luo tarvittavaa turvaa ja pitkäjänteisyyttä työntekijöille.

Tapaustutkimuksessa on kyse työstä, joka on modernia projektityötä. Tutkimuksessa etsittiin vastauksia siihen, mikä tekee projektityön mielekkääksi, onko projektityöntekijöillä vallalla vanha vai uusi psykologinen sopimus ja onko sopimuksessa eroja nuoremmilla ja vanhemmilla työntekijöillä. Projektityöntekijät kokivat työnsä mielekkääksi ja omaavansa paljon vaikutusmahdollisuuksia. Projektityön haasteena olleista epävarmuuden ja muutoksen sekä eri sidosryhmien intressien yhteensovittamisen haasteista selvittiin, koska työssä koettiin vapautta, autonomiaa, haasteellisuutta sekä oman työn kehittämisen mahdollisuuksia. Työntekijöillä oli vallalla sekä vanha että uusi psykologinen sopimus painottuen niin, että vanha sopimus oli nähtävissä enemmän vanhemmilla työntekijöillä ja uusi nuoremmilla työntekijöillä. Kyse on varsin karkeasta jaosta kahteen eri sopimukseen, todellisuudessa sopimuksia on paljon, jokaisella työntekijällä omansa ja niissä painottuvat eri elementit, jotka vielä muuttuvat ajassa, eri tilanteissakin.

Tietotyötä koskevassa tutkimuksessa havaittiin, että vanha psykologinen sopimus ei ole hävinnyt iäkkäämpien työntekijöiden keskuudessa. He luottavat edelleen molemminpuoliseen lojaalisuuteen, kun taas työnantajat odottavat muutosvalmiutta. Tutkijat päätyvätkin esittämään, että työelämän kentälle ei ole syntymässä koko sukupolvelle yhteistä psykologista sopimusta vaan sopimuksen muodot eriytyvät alojen, toimipaikkojen sekä ennen kaikkea yksittäisten työntekijöiden mukaan.

(Saari & Ojala 2011, 253.) Tapaustutkimuksen kuvaamassa projektityössä on myös paljon tietotyön elementtejä. Työ sisältää suunnittelua, edellyttää luovia ratkaisuja ja tietotekniikan hyödyntämistä päivittäisessä työssä. Vanhempien työntekijöiden keskuudessa oli löydettävissä vanhan psykologisen sopimuksen kaikuja selvästi enemmän kuin nuorempien työntekijöiden keskuudessa.

Psykologisen sopimuksen käsite on varsin haastava, eikä sitä ole voitu määritellä täysin kiistattomasti. Psykologisen sopimuksen karkea jako kahteen tässä tutkimuksessa oli kuitenkin varsin toimiva. Jako pohjautui hyvin pitkälti Alasoinin kirjoituksiin psykologisesta sopimuksesta suomalaisessa työelämäkontekstissa. Ruotsalaisen ja Kinnusen (2009, 122) päätelmiin psykologisen sopimuksen sisällöstä on helppo yhtyä, kun he toteavat, että uuden psykologisen sopimuksen sisällön määrittely vaatii lisää tutkimusta. Myös Järvensivun (2013, 16) esittämä kritiikki kehittymismahdollisuuksiin pohjautuvasta työllistävyyyslupauksesta uuden psykologisen sopimuksen perustana vanhan psykologisen sopimuksen murtuessa on ymmärrettävää. Hän näkee, että työssä oppiminen ei tuo sosiaaliseen vaihtoon uusia elementtejä. Kun sosiaalis-emotionaalisella ulottuvuudella on tapahtunut merkittävin muutos turvallisuuden suhteen, ei toisella ulottuvuudella pysty sitä paikkaamaan. Psykologinen sopimus on kulttuurisidonnaista ja siihen vaikuttaa työntekijän ominaisuudet. Tärkeintä on kuitenkin yksilön kokemus siitä, vallitseeko hänen työsuhteessaan tasapaino. Tasapaino saavutetaan, kun kaikki ulottuvuudet ovat yksilön kannalta tasapainossa. Ei siis riitä, että keskitytään vain jonkin ulottuvuuden kehittämiseen työpaikoilla.

Tässä tutkitussa tapauksessa projektityö ei näytä eroavan paljoakaan modernista työstä, jossa korostuvat yksilön tiedot ja taidot sekä itseohjautuvuus. Projektityö ei siis merkinnyt laadultaan heikompaa työtä. Uuden psykologisen sopimuksen mukaisesti työntekijöillä oli mahdollisuus oman osaamisensa jatkuvaan kehittämiseen ja haasteelliseen työhön ja tätä kautta omistettuun työllistymiskykyyn. Projektiluonteisessa työssä voi parhaimmillaan näkyä uusi psykologinen sopimus. Hankerahoitus säätelee taloudellisia elementtejä ja ne voivat olla hyvinkin tarkkaan määriteltäviä. Työn tekemisessä on erittäin paljon sosiaalis-emotionaaliselle ulottuvuudelle tyypillistä väljyyttä. Työtä voi tehdä hyödyntämällä omaa osaamista, vahvuuksia ja persoonallisuutta eli sitä voi muuttaa oman näköiseksi. Työ vaatii paljon monipuolista osaamista, jonka voi saavuttaa vain opettelemalla. Lisäksi monet metataidot ovat tarpeen. Projektityöntekijät voisivatkin toimia uuden psykologisen sopimuksen ihannemallina. Työntekijät tekevät enemmän kuin heiltä odotetaan. Tämä voi olla jäännös vanhasta sopimuksesta, mutta se sopii myös uuteen sopimukseen. Enemmän tekeminen voi liittyä myös moneen muuhun asiaan. Esimerkiksi henkilöstön kokema hyvinvointi voi myös vaikuttaa extrarole-käyttäytymiseen eli odotuksia ylittävään käyttäytymiseen. Asiaa on tutkittu mm. palveluyrityksissä, joissa on todettu esiintyvän enemmän extrarole-käyttäytymistä, kun henkilöstön hyvin-

vointi on korkea. Hyvinvointi puolestaan on riippuvainen siitä, kokevatko työntekijät oikeudenmukaista kohtelua. (Moliner ym. (2008), 327, 345.) Tapaustutkimuksessa tuli esille hyvän yhteishengen merkitys työpaikalla, työssä oli hyvä tekemisen tuntu ja työntekijät kokivat saavansa tukea ja rohkaisua työtovereilta kun työ tuntui hankalalta. Myös työpaikan arvot olivat sopusoinnussa omien arvojen kanssa.

Työpaikkaansa tiiviisti sitoutuneet torjuisivat tarjouksen parempipalkkaisesta työstä pysyäkseen nykyisessä työssään. Ilmeisesti vahva sitoutuminen kertoo mm. työtyytyväisyydestä. Vaikka heillä olisi tiedossaan muitakin työpaikkoja ja kyselyhetkellä olevat uuden työn hankkimisen mahdollisuudet olisivat melko hyvät, he haluavat silti jäädä nykyiseen työhönsä. Samoin nykyisen tehtävän päätyttyä he luottivat uuden työn saamiseen nykyisellä työpaikallaan oman osaamisen tärkeyden vuoksi.

Nykyisen työpaikkansa todennäköisesti lähitulevaisuudessa jättävät luottivat ammatilliseen osaamiseensa uuden työpaikan löytymisessä. Nykyiseen työpaikkaansa jäävät luottivat enemmän ammatillisen pätevyytensä takaavan töitä nykyisellä työpaikalla. Vastaajat, jotka torjuisivat parempipalkkaisen työn jatkaakseen nykyisellä työpaikallaan, luottivat muita enemmän omaan osaamiseensa työllistymisessä omalla työpaikalla nykyisen tehtävän hävittyä. Kuitenkaan luottamus ammatillisen pätevyyden merkitykseen työskentelyssä useissa tehtävissä nykyisellä työpaikalla ja uuden työn löytymiseen helposti ei näyttäytynyt liittyvän siihen, torjuisiko vai ottaisiko työntekijä vastaan parempipalkkaisen työn. Työpaikkaansa tiiviisti sitoutuneilla oli useammin tiedossa muita työpaikkoja, joissa voisi hyödyntää oppimiaan asioita. Työtarjoukseen tarttuvat vastaajat kokivat pystyvänsä tarjoamaan juuri sellaista ammatillista osaamista, jota työnantajat ovat vailla enemmän kuin ne, jotka työtarjouksen torjuisivat.

Osaamiseen ja ammatilliseen pätevyyteen liittyvät kysymykset toivat kyselyssä eniten neutraaleja vastauksia. Työllistyminen on monen tekijän summa. Tapaustutkimus tehtiin poikkileikkaustutkimuksena ja sen tekemisen ajankohdalla (joulukuu 2014) on myös merkitystä. Työ- ja elinkeinoministeriön joulukuun 2014 työllisyyskatsauksessa trendinä näytti tuona ajankohtana olevan mm. työnhakijoiden kokonaismäärän lisääntyminen, työttömien työnhakijoiden määrän kasvu (hakijoita 33 000 enemmän kuin vuotta aikaisemmin joulukuussa 2013), aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevien henkilöiden määrän kasvu (5 000 henkilöä enemmän kuin joulukuussa 2013) sekä uusien avoimien työpaikkojen lisääntyminen vuoteen 2013 verrattuna. Työttömyyden kasvu kohdistui hieman enemmän naisiin, mutta työttömistä työnhakijoista naisten osuus oli 42 prosenttia ja miesten 58 prosenttia. Työttömyys näytti kasvavan erityisesti nuorten ja ikääntyneiden ryhmissä

sekä erityisesti korkeasti koulutetuilla. Työttömyys lisääntyi kaikissa ammattiryhmissä. (Työllisyyskatsaus joulukuu 2014). Projektityöntekijät työskentelevät vaikeassa työllisyystilanteessa olevien henkilöiden kanssa ja näkevät konkreettisesti, mikä tilanne työmarkkinoilla vallitsee. Lisäksi taloustilanteen uutisointi vaikuttaa käsityksiin työllistymisestä.

Uuden psykologisen sopimuksen lupaus työllistyvyydestä ei tämän tapaustutkimuksen valossa näytä toteutuvan. Työntekijöillä ei ollut vahvaa luottamusta mahdollisuuksiinsa hankkia uutta työtä kyselyhetkellä. Omaa osaamista ja pätevyyttä arvioitiin varsin maltillisesti työllistymisen mahdollistajana. Iän mukaan tarkasteltuna vanhemmilla työntekijöillä on enemmän vanha psykologinen sopimus voimassa, he luottivat omaan osaamiseensa ja pätevyyteensä työllistymisessä nykyisessä työpaikassaan. Nuoremmilla työntekijöillä on nähtävissä uusi sopimus, jossa osaaminen ja pätevyys parantavat mahdollisuuksia hankkia uutta työtä.

Tutkimuksessa kartoitettiin myös työntekijöiden odotuksia työnantajaa ja mahdollista uutta työtä kohtaan. Toisaalta työlle toivottiin jatkoa ja toisaalta ymmärrettiin projektityön luonne. Odotukset työnantajaa kohtaan liittyivät hyvin pitkälti työn jatkuvuuteen. Uuden psykologisen sopimuksen keskiössä oleva johtaminen ei noussut erityiseksi teemaksi. Tapaustutkimuksessa keskityttiin pelkästään työntekijänäkökulmaan ja johtamisen asioita sivuttiin vain kysymyksessä tuesta ja rohkaisusta esimieheltä, kun työ tuntuu raskaalta. Järjestön organisoimassa projektissa saattaa kyseen tulla aatteellisuus, järjestön arvopohja. ”Aate-esimies” saattaa toimia eri tavoin kuin ”ammattiesimies” ja tehtävästä työstä saattaa olla hyvinkin erilaisia näkemyksiä ja painotuksia, puhumattaan henkilöstöhallinnon osaamisesta. Tutkimusta olisikin hyvä jatkaa johtamisen näkökulmasta, projektiorganisaatiossa johtaminen saattaa olla haasteellista mm. työntekijöiden autonomisen työotteeseen vuoksi.

Kiinnostavaa olisi myös tietää, miten projektihenkilöstö olisi vastannut vaikkapa puoli vuotta myöhemmin, kun he olisivat juuri jättäneet uuden hankekauden hakemuksen? Tapauksen tutkimista olisi mielenkiintoista jatkaa ja tehdä seurantatutkimusta. Myös kvalitatiivinen tutkimus voisi nostaa psykologisen sopimuksen eri vivahteita paremmin esille.

Tutkimuksen tekeminen oli pitkä ja haastava prosessi. Kysymyksiä oli paljon. Kyselyn tulokset piti toisaalta analysoida tutkimuskysymysten perusteella, mutta myös ottaa huomioon käytännön työ ja lupaus esitellä tuloksia Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoiminnalle. Kysely toimi teknisesti ja Webropol-kyselytyökalu oli varsin käyttökelpoinen. Aineiston analysointi oli haasteellista nimenomaan luottamuksellisuuden takaamiseksi. Ristiintaulukoinneissa luokat jäivät pieniksi eikä kaikkia

mielenkiintoisia taustamuuttujia voinut käyttää. Tutkimuksen tekeminen oli silti varsin antoisaa ja psykologinen sopimus viitekehyksenä sai pohtimaan omaa psykologista sopimusta hyvinkin tarkkaan. Itse asiassa tutkimuksen teon aikana psykologinen sopimukseni muuttui ja pidän sitä nyt aika pitkälle uuden psykologisen mukaisena.

Projektihenkilöstön neuvottelupäivillä 24.3.2015 kerroin kyselyn alustavista tuloksista ja vastaanotto oli ilmeisen rohkaiseva. Tulosten kyseenalaistamista ei tullut, mutta mielenkiintoista keskustelua kylläkin. Työyhteisön arvostettuna jäsenenä aina itsensä koki harvempi kuin viimeisessä työolotutkimuksessa. Tulosta pohdittiin yhdessä ja esille nousi mahdollisia selityksiä. Ensinnäkin projektiorganisaatio saatetaan nähdä projektiin kuulumattomien taholta ylimääräisenä muun organisaation sisällä ns. käenpoikasena. Se saatetaan kokea projektihenkilöiden omana yrityksenä ja sisäpiirin juttuna, joka ei saa arvostusta muilta tahoilta ja sidosryhmiltä. Esitettiin myös arvioita ns. projektikateudesta, jossa projektiin kuulumattomat henkilöt saattavat pitää projektissa työskenteleviä paremmassa asemassa olevina. Näkemyksiä oli myös eriarvoisen kohtelun syntymisestä toiminnan tuottavuuden perusteella tilanteessa, jossa ns. eurot ratkaisevat. Julki tuotiin myös etujen ristiriidan esiintyminen, niin akselilla veteraanit ja työvoimahallinto kuin emo-organisaation rahaan liittyvillä intresseillä ja asiakkaiden intresseillä. Asiaan nähtiin vaikuttavan myös se, onko esimies ns. ammatti- vai aate-esimies. Keskustelussa todettiin kuitenkin, että lähipiirissä arvostusta yleensä löytyy, ongelmat arvostuksessa ovat löydettävissä hieman etäämmältä, emo-organisaatiosta tai sidosryhmiltä.

Neuvottelupäivillä esiin nousseet ajatukset ovat samassa linjassa Sulkusen (2006) esittämien argumenttien kanssa (kappale 3.1). Hänen mukaansa haasteita lisää projektityön ja organisaation perustyön rajan hämärtyminen ja liian kunnianhimoinen ja epärealistinen tavoite projektille, jotta rahoitus varmistuisi. Tavoitteet on kuitenkin saavutettava. Sen sijaan Sulkusen mainitsema erityisesti aatteellisten järjestöjen projekteissa oleva haaste tilapäisen projektihenkilöstön tietovajeesta ja asiantuntemuksen kehittymisen hankaluuksista tilapäisissä työsuhteissa ei tullut tapaustutkimuksessa esille. Projektityöntekijöiden työsuhteet olivat kestäneet vuosia, aluehankkeita koordinoitiin tukihankkeen toimesta ja projektihenkilöstölle järjestettiin yhteistä koulutusta säännöllisesti.

Neuvottelupäivän keskustelusta kävi ilmi myös se, että projektihenkilöstö oli todella sitoutunutta kohentamaan avustajien kehittymistä ja työllistymistä, mutta panostaminen omaan kehittymiseen oli saattanut jäädä toisarvoiseksi avustajien ohjaamisen ollessa tärkeintä. Toki metataidot kehittyvät tässäkin, mutta tietoinen oman osaamisen kehittäminen ja ylpeys omasta osaamisesta saattaa jäädä taka-alalle vaativassa ihmissuhdetyössä. Projektityöntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja

sosiaalinen konteksti näyttäisivät olevan kunnossa. Henkilökohtaisten ominaisuuksien esittämisessä saattaa olla kehitettävää, omaa osaamista ei ehkä tuoda julki niin hyvin kuin voisi. Taloudellinen tilanne heikensi kaikkien palkansaajien työllistymistä tutkimusajankohtana. Luottamus omaan työllistymiseen näyttää olevan yhtä tärkeä henkilökohtainen voimavara kaikille työntekijöille nykyisillä työmarkkinoilla (Kirves 2014, 48).

Tietotyöntekijät arvostavat edelleen vastavuoroisuutta ja reilua peliä työsuhteessaan psykologisen sopimuksen muutoksesta huolimatta. Heillä on paljon osaamista, jota voi soveltaa monessa työpaikassa. Työntekijät vaihtavat työpaikkaa mikäli kokevat epätasapainoa ja punnitsevat aktiivisesti työelämän jatkuvan muutoksen tuomia vaihtoehtoja. Mahdollisimman vakaata työuraa tavoitellaan psykologista sopimusta muuttamalla. (Saari 2014, 76-77.) Tapaustutkimuksessa projektityöntekijöitä voi joiltain osin verrata tietotyöntekijöihin. Heilläkin on paljon osaamista, jota voi hyödyntää monessa muussa työssä ja he ovat tottuneet käyttämään monipuolisesti tietotekniikkaa päivittäisessä työssään. Työntekijät ovat muuttaneet omaa psykologista sopimustaan vastaamaan paremmin uusia vaatimuksia ja tämä lienee projektityön luonteen ansiota. Tapaustutkimuksessa projekti on prosessi, jolla on kahtalainen tehtävä; tuottaa palvelua jäsenkunnalle, mutta myös edesauttaa pitkäaikaistyöttömien työllistymistä. Projektihenkilöstön rooli on haastava ja merkittävä. Tietty epävarmuus, joustavuus ja määräaikaisuus kuuluvat työn kuvaan. Projekti on jatkunut vuosia ja se on toistuvaa toimintaa. Herää kysymys onko työ enää projektityötä vai onko se vain modernia työtä? Joka tapauksessa Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoiminnan projektityöntekijät näyttävät olevan lojaaleja, hyviä tyyppejä.

LÄHTEET:

Alasoini, Tuomo (2006) Työnteon mielekkyys kaipaa ennakoivaa muutosturvaa. Talous & yhteiskunta 3, 31-36.

Alasoini, Tuomo (2009) Henkilöstön sitoutuminen johtamisen haasteena innovaatiokilpailun aikakaudella. Näkökulmia parempaan työelämään. Tykes. Raportteja 68. Helsinki.

Alasoini, Tuomo (2012) Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus, 99-118.

Alasoini, Tuomo (2013) Työllistyvyyslupauksen mahdollisuuksia ja rajoja. Työpoliittinen Aikakauskirja 3, 39-43.

Artto, Karlos, Martinsuo, Miia & Kujala, Jaakko (2008) Projektiliiketoiminta. 2. painos. Helsinki: WSOY.

Bal, P. Matthijs, Jansen, Paul G.W., van der Velde, Mandy E.G., de Lange, Annet H., Rousseau, Denise M. (2010) The role of future time perspective in psychological contracts: A study among older workers. Journal of Vocational Behavior 76, 474–486.

Byrne, Roger (2001) Employees: capital or commodity? The Learning Organization 8 1, 44-50.

European Centre for the Development of Vocational training (2008) Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf . Viitattu 4.3.2015.

Hakala, Juha T. (2010) Tutkimusmenetelmän vallinnasta teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Juva:PS-kustannus.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2013) Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Järvensivu, Anu (2010) Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Järvensivu, Anu (2013) Voiko työllistyvyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen Aikakauskirja 2, 6-20.

Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto (2014) Saadaanko työltä sitä, mitä sille annetaan? Teoksessa Anu Järvensivu, Risto Nikkanen & Sanna Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kirves, Kaisa (2014) Perceived Employability: Antecedents, trajectories and well-being consequences. Acta Electronica Universitatis Tamperensis:1409.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9428-4>

Koistinen, Pertti (2014) Työ, työvoima & politiikka. Tampere: Vastapaino.

Kovalainen, Anne (2010) Työsuhteista toimeksiannoiksi? Työn teettämisen muuttuvat tavat teoksessa Anu Suoranta, & Anu-Hanna Anttila (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino, 103-118.

Kuula, Arja (2006) Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Mauno, Seija & Kinnunen, Ulla (2008) Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt, & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus, 167-197.

Moliner, Carolina & Martinez-Tur, Vicente & Ramos, José & Peiró, José. M. & Cropanzano, Russell (2008) Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 17:3, 327-348.

Parzefall, Marjo-Riitta (2009) Irtisanominen kriisinä psykologisen sopimuksen näkökulmasta teoksessa Hannele Seeck (toim.) Kriisit ja työyhteisöt –kriisijohtaminen työyhteisöjen tukena. Työterveyslaitoa, Työ ja ihminen Tutkimusraportti 37. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, 19-33.

Rousseau, Denise M. & Tijoriwala, Snehal A. (1998) Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior* 19, 679-695.

Ruotsalainen, Maarit & Kinnunen, Ulla (2009) Työelämä muuttuu – muuttuuko työntekijän psykologisen sopimuksen sisältö? Katsaus viimeaikaiseen tutkimukseen. *Työelämän tutkimus* 2, 117-123.

Ruotsalainen, Maarit & Kinnunen, Ulla (2013) Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyvillä ja määräaikaaisilla yliopistotyöntekijöillä. *Työelämän tutkimus* 1, 1-18.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Viitattu 10.2.2015.

Saari, Tiina (2014) Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* :1492. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9478-9>

Saari, Tiina & Ojala, Satu (2011) Ikä, sitoutuminen ja tehtävien haasteet – uskomuksia ja kokemuksia tietotyöstä. *Työelämän tutkimus* 3, 241-255.

Saloniemi, Antti & Väisänen, Anna (2012) Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä. *Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja* 5. ISSN 1796-0797.

Seppänen-Järvelä, Riitta (2004) Projekti- kehittämisen kehto vai musta aukko? *Yhteiskuntapolitiikka* 69:3, 251-259.

Siltala, Juha (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Uudistettu laitos. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Sulkunen, Pekka (2006) Projektoitumisen suunnitelmallisuus ja suunnittelemattomuus teoksessa Kati Rantala & Pekka Sulkunen (toim.) *Projektiyhteiskunnan kääntöpuolia*. Helsinki: Gaudeamus, 69-70.

Sotainvalidien avustajatoiminta – Avustajatoiminnasta ammattiin -hankkeen loppuraportti
1.11.2007-31.10.2012.

Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoiminnan nettisivut: www.avustajatoiminta.fi.
Viitattu 10.5.2014.

Sotainvalidi-lehti 1/2014, Avustajatoiminnan kuulumisia, sivu 5
http://www.sotainvalidit.fi/easydata/customers/sotainvalidit/files/verkkolehdet/lehdet_2014/lehti_1_2014/index.html. Viitattu 10.1.2015.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki: Edita Prima Oy.

Työllisyyskatsaus joulukuu 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö
http://www.tem.fi/files/41931/TKAT_joulu_2014.pdf. Viitattu 16.3.2015.

Työpiste-lehti 16.10.2014. Innostava proggis vai varsinainen vitsaus – hukummeko projekteihin?
http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Innostava_proggis_vai_varsinainen_vitsaus_hukummeko_projekteihin.aspx. Viitattu 7.1.2015.

Liitteet

LIITE 1. Sähköiseen kyselyyn liittyvät saatesanat

9.12.2014 Kysely avustajatoiminnan projektihenkilöstölle

Hei, opiskelen työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelmassa Tampereen yliopistossa ja sain tutkimusluvan pro gradu-tutkielmaani varten Sotainvalidien Veljesliitolta sekä kaikilta 16 aluehankkeelta. Olen kiinnostunut tutkimaan avustajatoiminnan projektihenkilöstön näkökulmaa projektityöhön. Avustajien, asiakkaiden sekä asiakkaiden omaisten näkökulmasta on jo tehty omat opinnäytteet, joten mielestäni myös projektihenkilöstön näkökulma tulee saada esille. Olen keskustellut tutkimuksestani projektijohtaja Eija Kilgastin kanssa ja sain häneltä koko projektihenkilöstön yhteystiedot kyselyä varten.

Linkin takana on sähköinen kysely, johon vastaamiseen menee noin 20-30 minuuttia. Kyselyvastaukset ovat ainoastaan minun käytösäni tätä tutkimusta varten. Valmis tutkimus julkaistaan Tampereen yliopiston pro gradu-tutkielmatietokannassa. Esittelen tutkimusta mielelläni myös Sotainvalidien Veljesliitolle. Kyselyssä esitetyt kysymykset on mukailtu Tilastokeskuksen työolotutkimusten kysymyspatteristojen pohjalta.

Kyselyn vastausaika on yksi viikko eli vastaathan 16.12. mennessä.

Mikäli kaipaat lisätietoja tai haluat kommentoida tutkimusta, minut tavoittaa numerosta 050 3650 173 ja sähköpostitse Lonnberg.Mari.J@student.uta.fi

Suurkiitos ajastasi ja avustasi!

Mukavaa joulun odotusta!

Mari Lönnberg

Työn ja hyvinvoinnin maisteriopiskelija, Tampereen yliopisto

[Linkki kyselyyn](#)

17.12.2014 Kysely avustajatoiminnan projektihenkilöstölle

Hei, lähetin 39 sähköistä kyselyä noin viikko sitten. Määräaikaan mennessä vastauksia tuli 24. Jokainen vastaus on tutkimuksen kannalta hyvin tärkeä! Pyydän sinulta hetken aikaasi ja apua tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi. Tällä hetkellä kyselyn vastausprosentti on alle 62.

Kyselyn vastausaika on 31.12.2014 asti.

Mikäli kaipaat lisätietoja tai haluat kommentoida tutkimusta, minut tavoittaa numerosta 050 3650 173 ja sähköpostitse Lonnberg.Mari.J@student.uta.fi

Suurkiitos ajastasi ja avustasi!

Mukavaa joulun odotusta!

Mari Lönnberg

Työn ja hyvinvoinnin maisteriopiskelija, Tampereen yliopisto

[Linkki kyselyyn](#)

31.12.2014 Kysely avustajatoiminnan projektihenkilöstölle

Hei, lähetin 39 sähköistä kyselyä ja vastauksia on tullut kiitettävästi, 33 vastausta.

Suuri kiitos kaikille vastanneille avustanne!

Toki vielä voi vastata, jokaisen vastaus on tärkeä. Jos kyselylinkki ei toimi tai kaipaat lisätietoja tai haluat muuten kommentoida tutkimusta, minut tavoittaa puhelinnumerosta 050 3650 173 ja sähköpostitse Lonnberg.Mari.J@student.uta.fi

Onnellista uutta vuotta 2015!

Mari Lönnberg

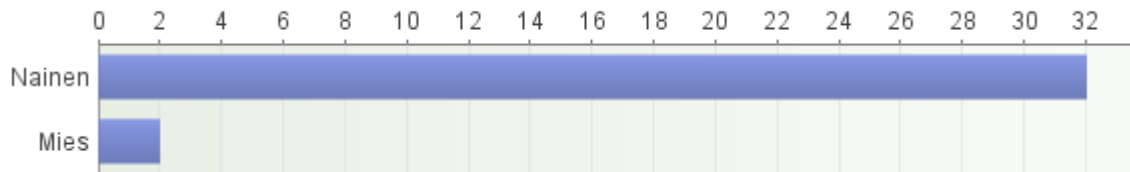
Työn ja hyvinvoinnin maisteriopiskelija, Tampereen yliopisto

LIITE 2. Kyselyn pakollisten kysymysten vastaukset frekvensseinä

Avustajatoiminta

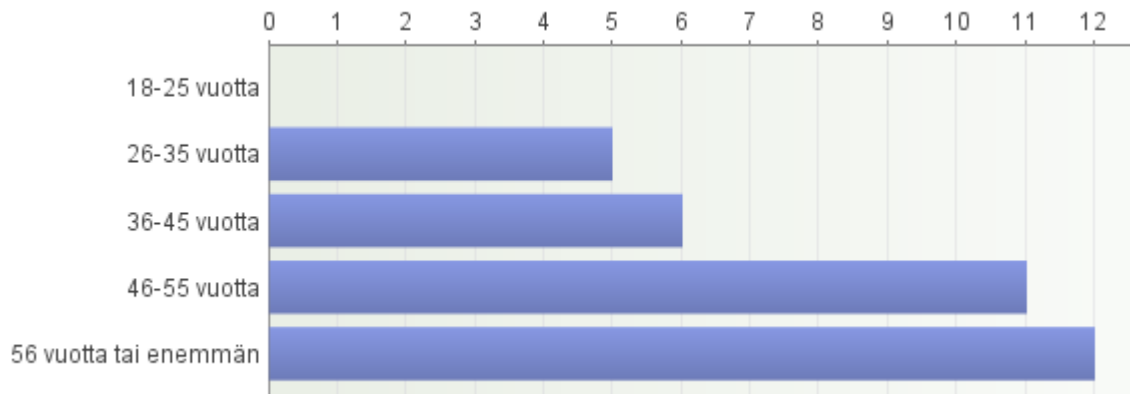
1. Sukupuoleni on

Vastaajien määrä: 34



2. Ikäni on

Vastaajien määrä: 34



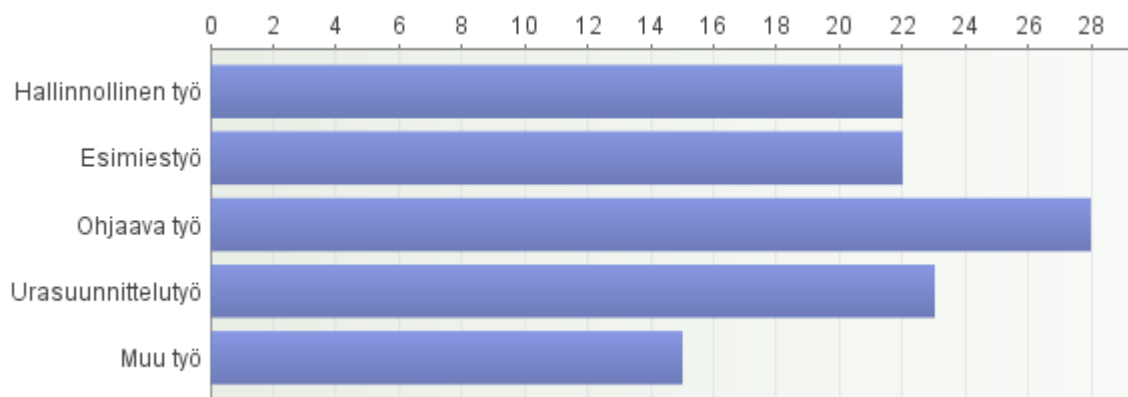
3. Olen

Vastaajien määrä: 34



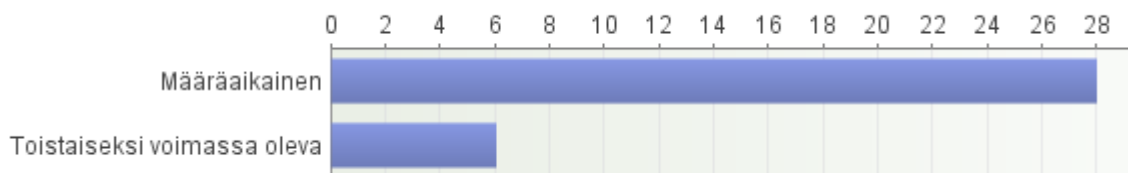
4. Työtehtäviini kuuluu kyselyhetkellä seuraavat tehtävät:

Vastaajien määrä: 34



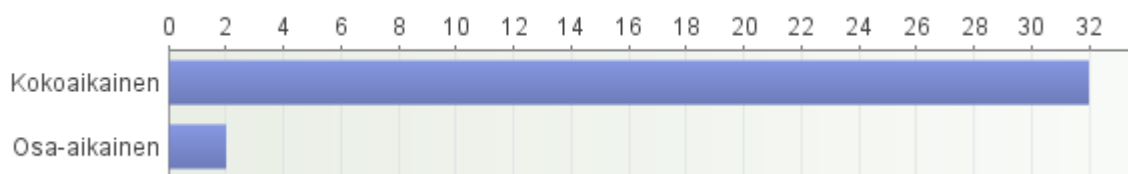
5. Työsuhteeni on

Vastaajien määrä: 34



6. Työaikani on

Vastaajien määrä: 34



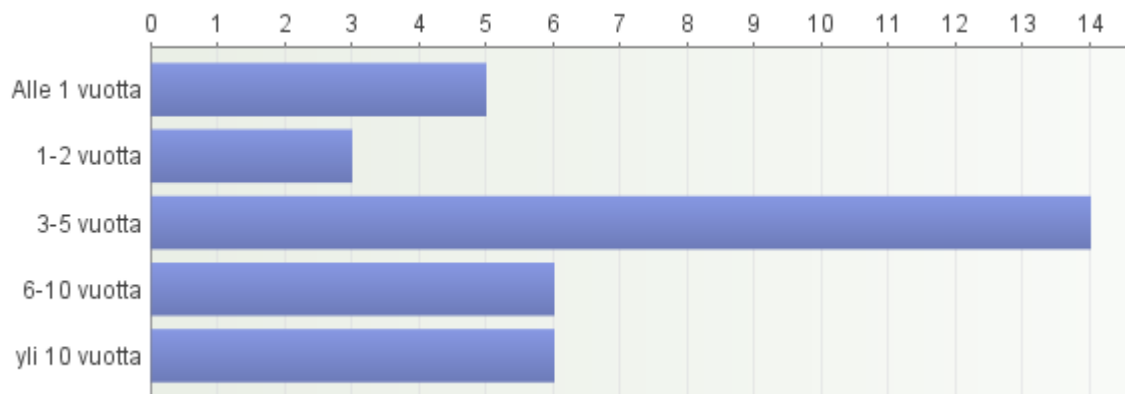
7. Palkkani maksaa

Vastaajien määrä: 34



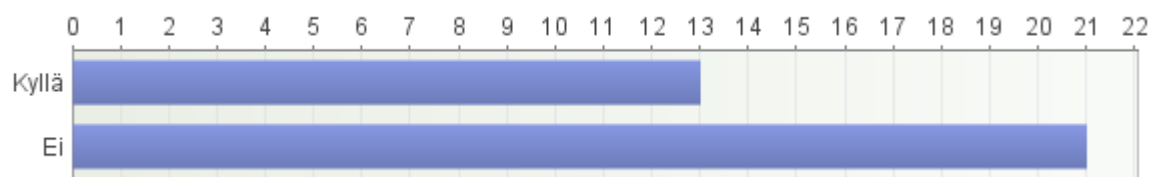
8. Olen ollut avustajatoiminnan projektityöntekijänä

Vastaajien määrä: 34



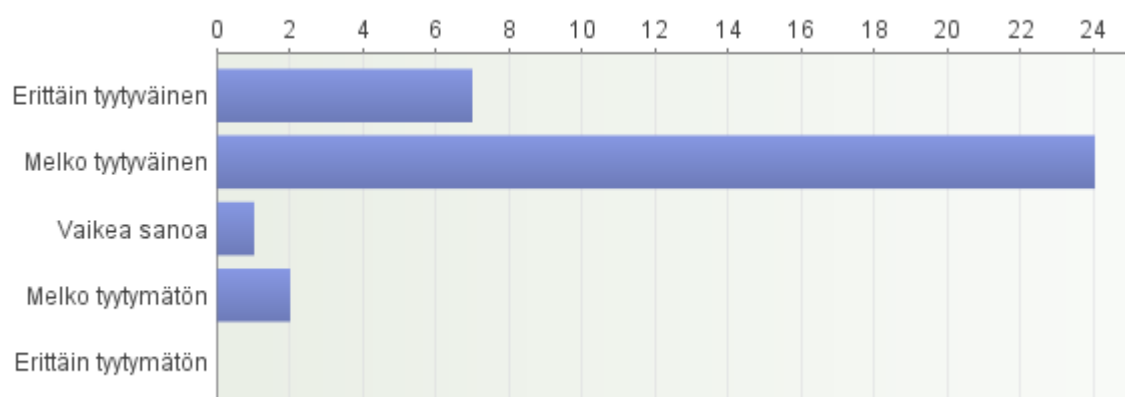
9. Minulla on aikaisempaa projektityökokemusta ennen tuloani avustajatoimintaan mukaan

Vastaajien määrä: 34



10. Työtyytyväisyys: Olen nykyiseen työhöni kokonaisuutena

Vastaajien määrä: 34



11. Tyytyväisyys työn eri osa-alueisiin:
 Kuinka tyytyväinen/tyytymätön olet seuraaviin asioihin

Vastaaajien määrä: 34

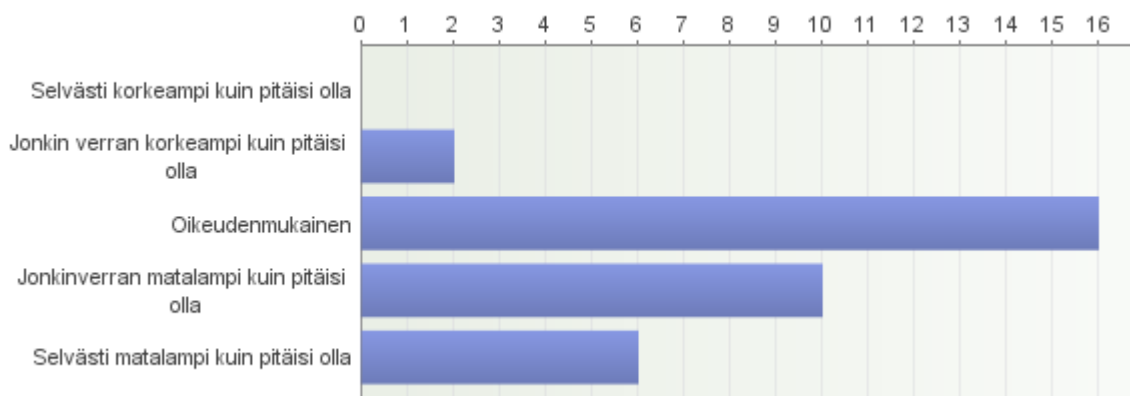
	1 Erit- tän tyytyväi- nen	2 Melko tyytyväi- nen	3 En ole tyytyväi- nen enkä tyytymä- tön	4 Melko tyytymä- tön	5 Erit- tän tyytymä- tön	Yhteensä	Keskiarvo
Palkkaan?	3	19	5	5	2	34	2,53
Kehittymismahdollisuuksiin työssä?	3	19	6	6	0	34	2,44
Ammattitaitosi arvostamiseen?	8	15	5	6	0	34	2,26
Mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan?	9	17	5	3	0	34	2,06
Työpaikan sosiaalisiin suhteisiin?	3	19	8	4	0	34	2,38
Työtehtävien sisältöön?	6	23	4	1	0	34	2
Työsuhteen varmuuteen?	3	10	8	8	5	34	3,06
Yhteensä	35	122	41	33	7	238	2,39

12. Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi?

Vastaajien määrä: 34

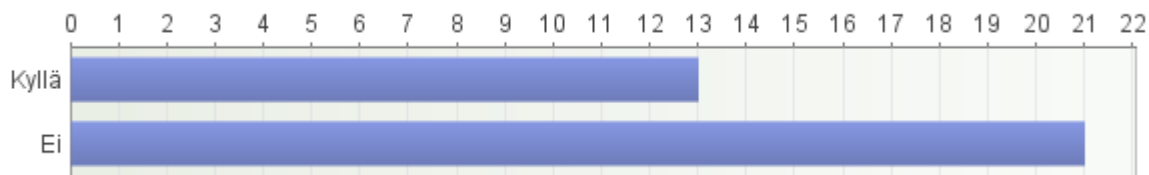
	1 Pitää täysin paikkansa	2 Pitää joksikin paikkansa	3 Ei juuri-kaan pidä paikkaansa	4 Ei pidä lainkaan paikkaansa	5 Ei sovi	Yhteensä	Keskiarvo
Olen valmis erityisiin ponnistuksiin, jotta työpaikkani menestyisi.	19	14	0	1	0	34	1,5
Omat arvoni ja työpaikkani arvot poikkeavat paljon toisistaan.	0	3	11	18	2	34	3,56
Saatan katsella uutta työpaikkaa lähitulevaisuudessa.	12	6	8	8	0	34	2,35
Torjuisin tarjouksen parempipalkkaisesta työstä voidakseni jatkaa työtä nykyisessä työpaikassani.	3	10	11	8	2	34	2,88
Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein.	4	7	9	11	3	34	3,06
Ajattelen usein työpaikan vaihtoa.	5	7	7	13	2	34	3
Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin, jotta työsuhte jatkuisi.	5	10	13	6	0	34	2,59
En koe olevani erityisen lojaali työpaikkaani kohtaan.	1	1	8	20	4	34	3,74
Ottaisin vastaan melkein minkä tahansa työtehtävän voidakseni pysyä nykyisessä työpaikassani.	1	4	11	16	2	34	3,41
Pidän todennäköisenä, että jätän nykyisen työpaikkani lähitulevaisuudessa.	5	11	7	9	2	34	2,76
Olen ylpeä työpaikasta, jossa työskentelen.	21	9	3	0	1	34	1,56
Yhteensä	76	82	88	110	18	374	2,76

13. Palkkaus: Onko saamasi palkka mielestäsi oikeudenmukainen, jos vertaat sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin. Vastaajien määrä:34



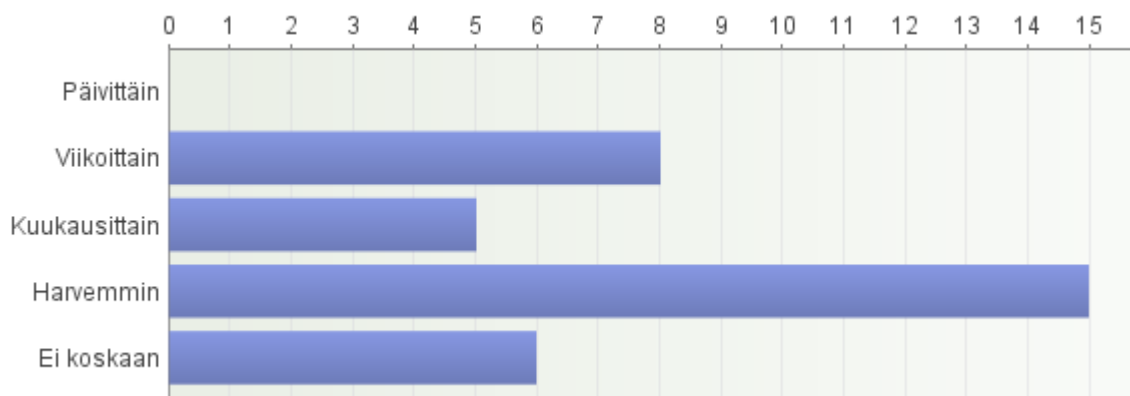
14. Teetkö joskus sellaista ylityötä, josta et saa korvausta?

Vastaajien määrä: 34



15. Kuinka usein joudut joustamaan työajastasi työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta?

Vastaajien määrä: 34



16. Miten työn ja muun elämän yhteen sovittaminen onnistuu nykyisessä työssäsi? Arvioi seuraavia väittämiä.

Vastaajien määrä: 34

	1 Pitää täysin paikkansa	2 Pitää jokseenkin paikkansa	3 Ei juuri-kaan pidä paikkaansa	4 Ei pidä lainkaan paikkaansa	5 Ei sovi	Yhteensä	Keskiarvo
Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan.	21	9	3	1	0	34	1,53
Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisin.	0	1	10	20	3	34	3,74
Voin pitää kaikki ansaitsemi loma- ja vapaapäivät.	25	9	0	0	0	34	1,26
Yhteensä	46	19	13	21	3	102	2,18

17. Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa seuraaviin asioihin? Vastaajien määrä:34

	1 Paljon	2 Melko Paljon	3 Jonkin verran	4 Ei lainkaan	5 Ei sovi	Yhteensä	Keskiarvo
Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu?	9	14	6	5	0	34	2,21
Siihen, missä järjestyksessä työsi teet?	24	8	2	0	0	34	1,35
Työtahtiin?	23	5	6	0	0	34	1,5
Työmenetelmiin?	20	10	4	0	0	34	1,53
Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	13	7	11	3	0	34	2,12
Siihen, keiden kanssa työskentelet?	8	6	6	14	0	34	2,76
Työaikoihin?	17	7	7	3	0	34	1,88
Työmäärään?	10	7	10	7	0	34	2,41
Yhteensä	124	64	52	32	0	272	1,97

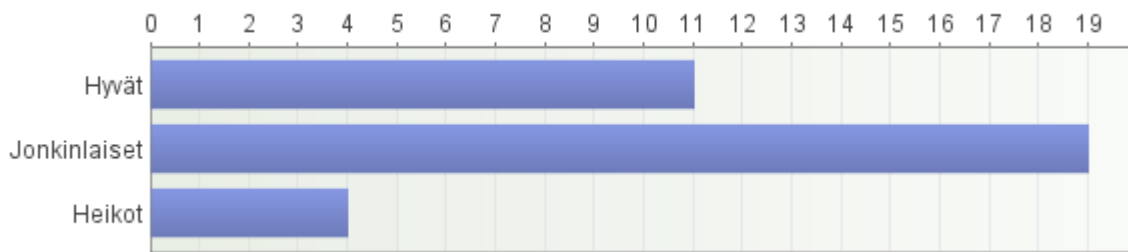
18. Arvioi seuraavassa kiireen kokemuksia omassa työssäsi. Vastaajien määrä:34

	1 Pitää täysin paikkansa	2 Pitää joksinkin paikkansa	3 Pitää ajoittain paikkansa	4 Ei juurikaan pidä paikkaansa	5 Ei pidä lainkaan paikkaansa	Yhteensä	Keskiarvo
Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni?	1	1	9	15	8	34	3,82
Joudun usein luopumaan tauoista työmäärän vuoksi?	1	1	8	18	6	34	3,79
Työni sisältää tiukkoja aikatauluja?	1	3	22	5	3	34	3,18
Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaitteni ongelmiin?	0	4	5	20	5	34	3,76
Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puhelujen ym. vuoksi?	8	10	14	2	0	34	2,29
En voi suunnitella kunnolla työtäni, koska kiireelliset työt ajavat aina edelle?	1	3	12	13	5	34	3,53
Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi?	0	3	8	20	3	34	3,68
Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana?	1	1	13	11	8	34	3,71
Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi liian vähän?	0	3	2	20	9	34	4,03
Työssäni on usein hyvä tekemisen tuntu?	7	16	9	1	1	34	2,21
Yhteensä	20	45	102	125	48	340	3,4

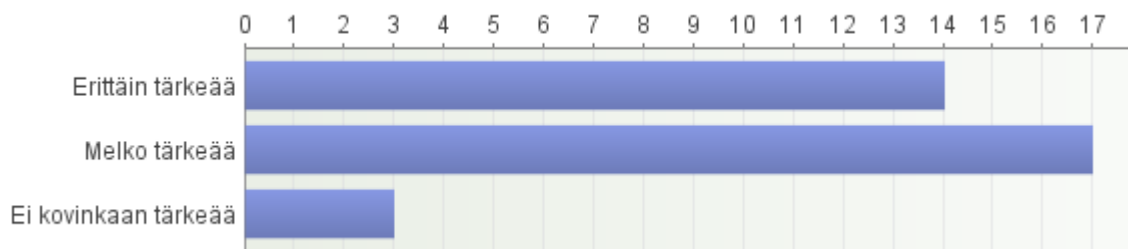
19. Arvioi seuraavia työtäsi koskevia väittämiä. Vastaajien määrä: 34

	1 Aina	2 Useim- miten	3 Joskus	4 Ei koskaan	5 En osaa sanoa	Yhteensä	Keskiarvo
Saan tukea ja rohkaisua esimieheltäni kun työ tuntuu hankalalta?	8	11	13	2	0	34	2,26
Saan tukea ja rohkaisua työtovereiltani kun työ tuntuu hankalalta?	12	16	5	1	0	34	1,85
Koen olevani työyhteisön arvostettu jäsen?	4	22	8	0	0	34	2,12
Näen oman työni tuloksellisena tai hyödyllisenä?	10	18	6	0	0	34	1,88
Yhteensä	34	67	32	3	0	136	2,03

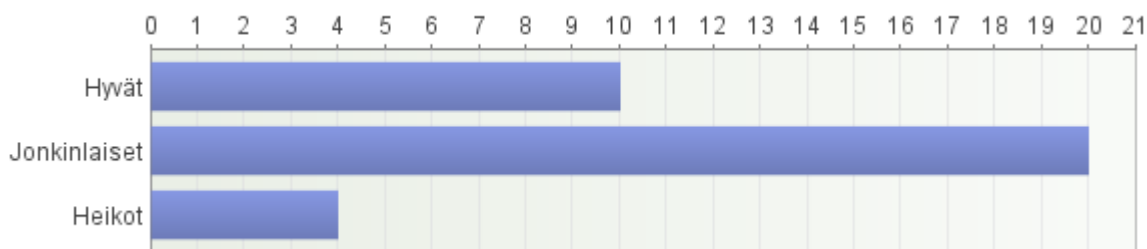
20. Millaiset mahdollisuudet sinulla on saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta nykyisessä työssäsi? Vastaajien määrä: 34



21. Kuinka tärkeäksi koet sen, että voit kehittyä nykyisessä työssäsi? Vastaajien määrä: 34

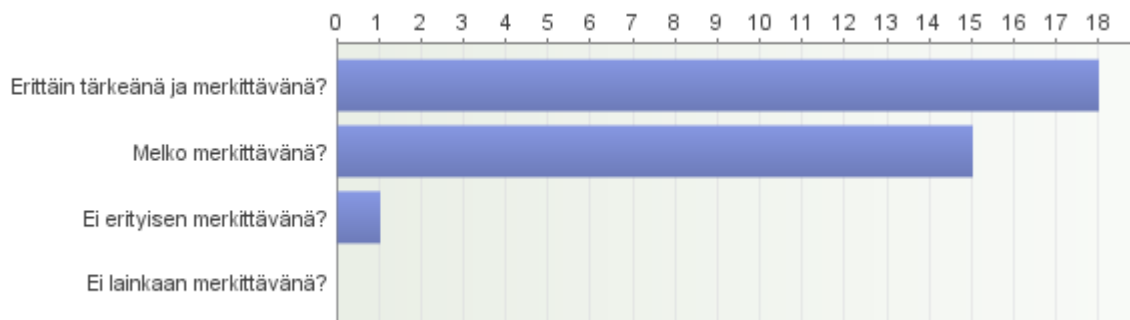


22. Onko sinulla nykyisessä työssäsi hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseäsi? Vastaajien määrä: 34



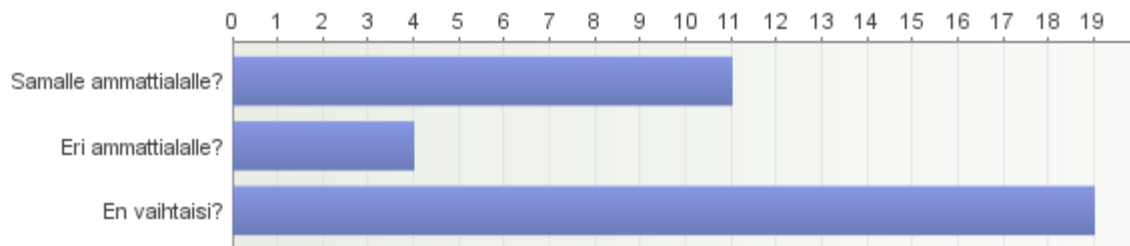
23. Työn merkitys: pidätkö nykyistä työtäsi

Vastaajien määrä: 34



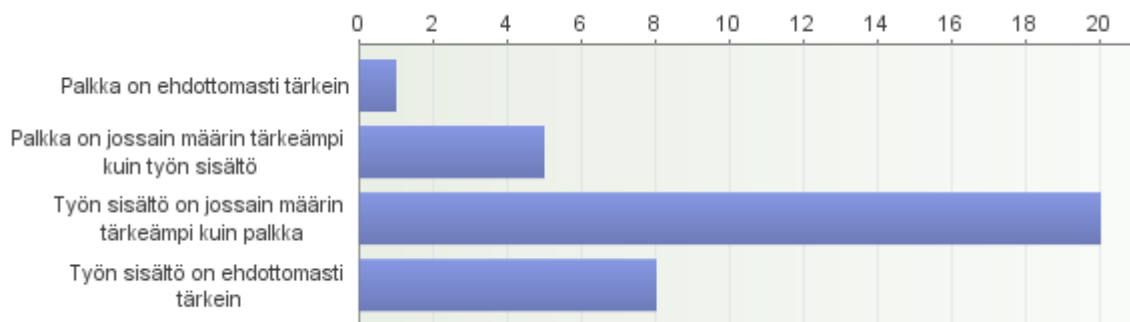
24. Jos voisit vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitko

Vastaajien määrä: 34



25. Yleinen mielipiteesi työstä

Vastaajien määrä: 34



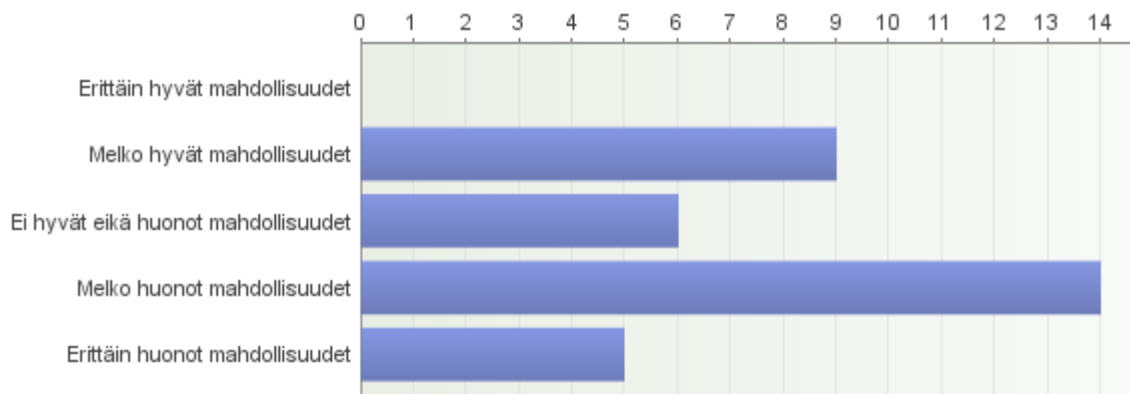
26. Miten tärkeinä pidät seuraavia asioita työssäsi?

Vastaajien määrä: 34

	1 Erittäin tärkeä	2 Melko tärkeä	3 En osaa sanoa	4 Ei kovin tärkeä	5 Ei lainkaan tärkeä	Yhteensä	Keskiarvo
Työsuhteen varmuus	14	14	0	6	0	34	1,94
Mahdollisuudet uralla etenemiseen	7	15	5	7	0	34	2,35
Työn haasteellisuus	12	16	2	4	0	34	1,94
Hyvä palkka	9	21	1	3	0	34	1,94
Itsenäinen työ	20	13	0	1	0	34	1,47
Työmäärän pysyminen kohtuullisena	17	16	0	1	0	34	1,56
Hyvä yhteishenki työpaikalla	27	7	0	0	0	34	1,21
Työ, jossa voi auttaa muita ihmisiä	23	11	0	0	0	34	1,32
Työ, jossa voi toteuttaa omia ideoitaan	15	16	1	2	0	34	1,71
Yhteensä	144	129	9	24	0	306	1,72

27. Tämänhetkiset mahdollisuutesi hankkia uusi, vastaavanlainen tai parempi työ kuin nykyinen työsi?

Vastaajien määrä: 34



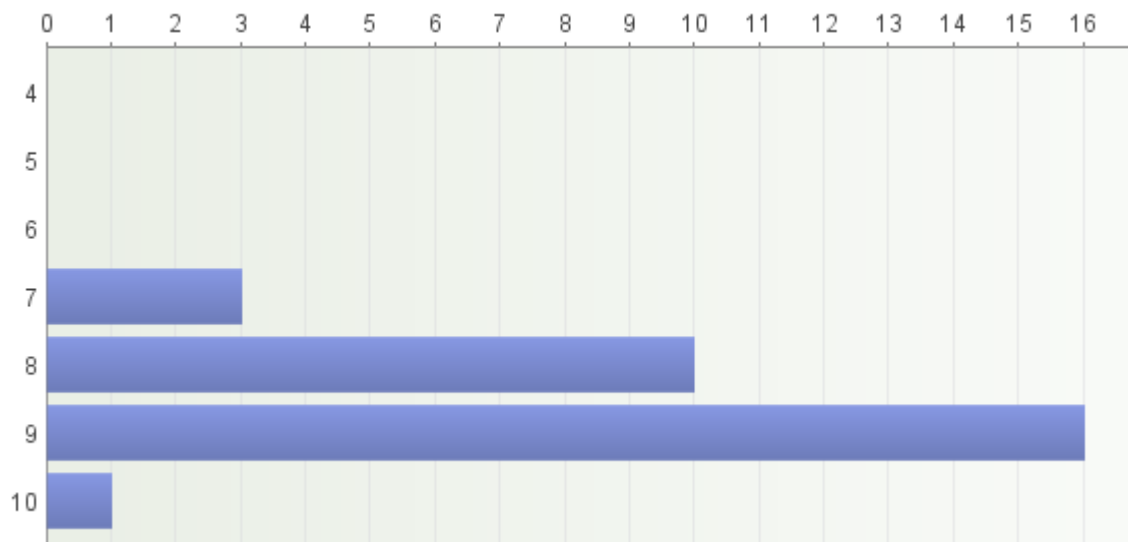
28. Arvioi vielä seuraavia väittämiä:

Vastaajien määrä: 34

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 En ole samaa enkä eri mieltä	4 Jokseenkin eri mieltä	5 Täysin eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Tiedossani on muita työpaikkoja, joissa voisin hyödyntää nykyisessä työssä oppimiani asioita.	5	8	12	9	0	34	2,74
Pystyn tarjoamaan juuri sellaista ammatillista osaamista, jota työnantajat ovat vailla.	9	10	13	2	0	34	2,24
Minulla on ammatillista osaamista, jonka turvin pystyn löytämään uuden työpaikan melko nopeasti.	3	12	11	7	1	34	2,74
Ammatillinen pätevyyteni tarjoaa minulle mahdollisuuden työskennellä useissa tehtävissä nykyisellä työpaikallani.	5	13	9	3	4	34	2,65
Vaikka nykyinen tehtäväni häviäisikin, osaamiseni on niin tärkeää, että saisin helposti uutta työtä nykyisellä työpaikallani.	1	7	7	10	9	34	3,56
Yhteensä	23	50	52	31	14	170	2,78

32. Kuvailit juuri hyvää projektityöntekijää. Minkä kouluarvosanan (4-10) annat itsellesi projektityöntekijänä, kun vertaat ihannetta ja käytäntöä?

Vastaajien määrä: 30 (Huomioitavaa, että ei ollut pakollinen kysymys, liittyi edeltävään avoimeen kysymykseen).



LIITE 3. Kyselyn avoimet kysymykset

Sotainvalidien Veljesliiton Avustajatoiminta
Kysely projektihenkilöstölle

Avoimet kysymykset, jotka eivät olleet pakollisia ts. kyselyä pystyi jatkamaan antamatta mitään vastausta.

29. Mitkä seikat ovat mielestäsi haastavimpia projektityössä?

30. Mitkä seikat ovat mielestäsi projektityössä parhaita? Mikä innostaa sinua?

31. Millainen on mielestäsi hyvä projektityöntekijä? Kuvaile vapaasti erilaisia ominaisuuksia.

33. Millaisia odotuksia sinulla on nykyistä työnantajaasi kohtaan? Nyt ja tulevaisuudessa.

34. Millaista työtä toivot tekeväsi sen jälkeen, kun kyselyhetkellä oleva projektityösi päättyy? Onko se samanlaista/erilaista työtä, voitko hyödyntää siinä nykyisessä työssäsi saavuttamaasi osaamista yms.

35. Jäikö tässä kyselyssä huomiotta jokin oleellinen seikka? Voit kirjoittaa siitä tähän.